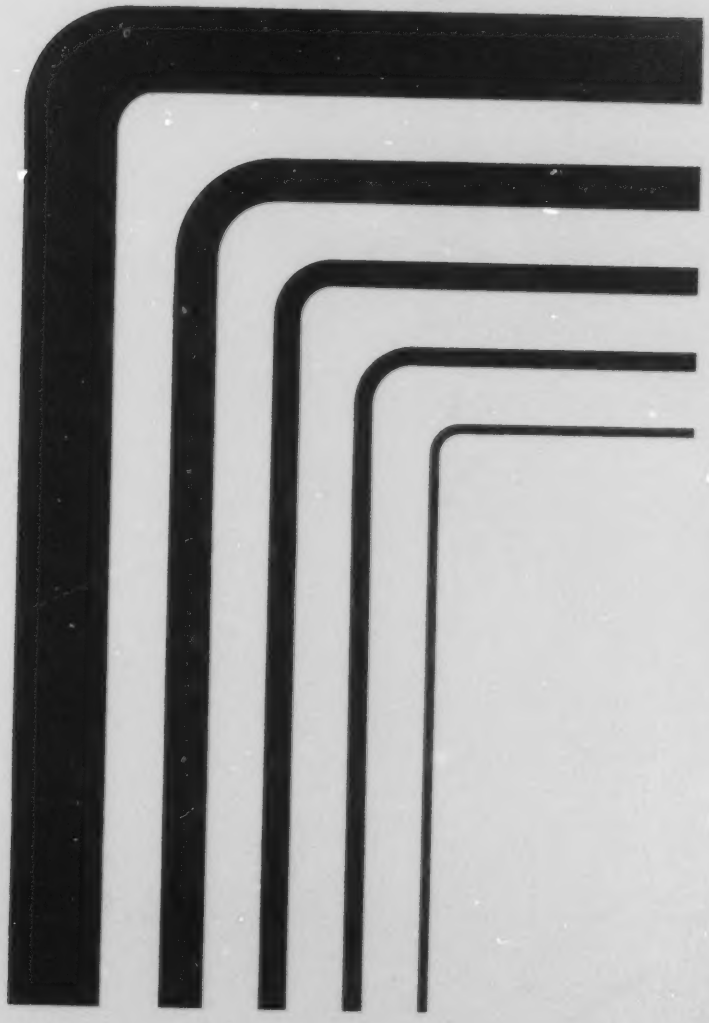
Labour Canada / Travail Canada

labour standards in Canada

1984 edition

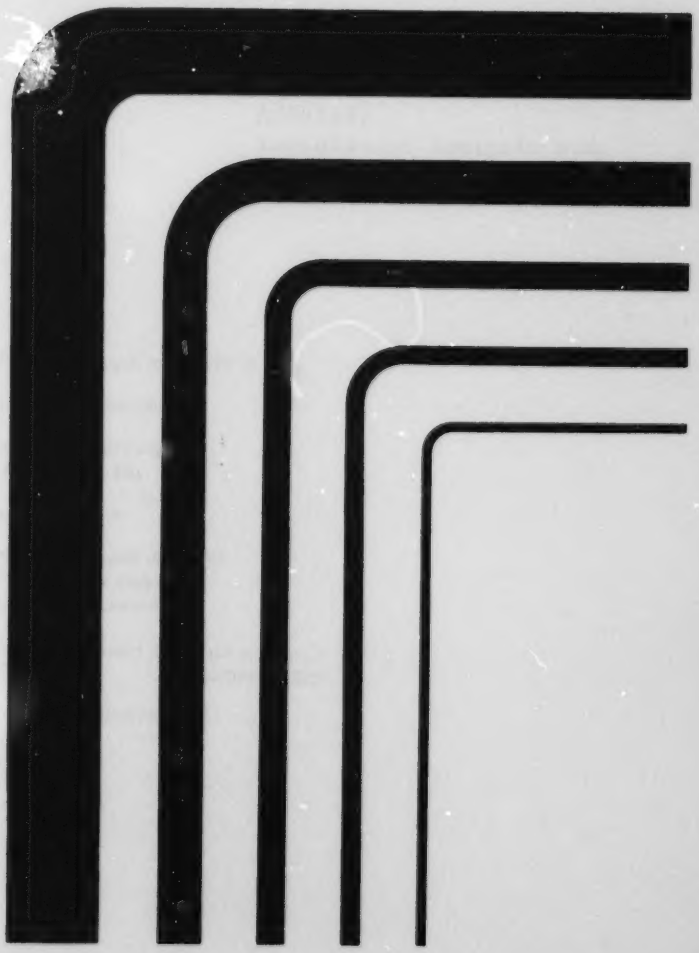


Canada

84- 3991 /

labour standards in Canada

1984 edition



Legislative Analysis and Research
Economics and Industrial Relations Research
Central Analytical Services

© Minister of Supply and Services Canada 1984

Available in Canada through

Authorized Bookstore Agents
and other bookstores

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. L 2-7/1984E
ISBN 0-660-11590-5

Canada: $6.75
Other Countries: $8.10

Price subject to change without notice

FOREWORD

This publication sets out the provisions of federal, provincial and territorial labour standards legislation enacted as of January 1, 1984, in the following areas: statutory school-leaving age, minimum age for employment, minimum wage, equal pay, maternity protection, hours of work, weekly rest-day, annual vacations with pay, general holidays and termination of employment.

This is an update and revision of Labour Standards in Canada, 1982. Legislative changes made between September 1, 1982 and January 1, 1984 were taken into consideration in the revision.

The publication was reviewed and updated by Geoffrey Brennan.

M. Mueller,
Director,
Economics and Industrial
Relations Research Branch.

Michel Gauvin,
A/Chief,
Legislative Analysis and
Research Division.

CONTENTS

	Page
Division of Legislative Powers	1
Statutory School-Leaving Age	3
Minimum Age for Employment	7
Minimum Wage	27
Equal Pay	38
Maternity Protection	41
Paternity and Adoption Leave	41
Hours of Work	55
Weekly Rest-Day	72
Annual Vacations With Pay	76
General Holidays	86
Individual and Group Termination of Employment	105
List of Acts and Regulations	130

TABLES

1.	Statutory School-Leaving Ages and Work Exemptions	4
2.	Minimum Age for Employment	13
3.	Minimum Wage Rates for Experienced Adult Workers	32
4.	Minimum Wage Rates for Young Workers and Students	33
5.	Minimum Rates and Learning Periods for Inexperienced Workers	34
6.	Minimum Wage Rates for Other Categories of Employees	35
7.	Maximum Charges Permitted for Board and Lodging	37
8.	Maternity Protection and Parental Leave	43

		Page
9.	General Hours of Work and Overtime Rates	64
10.	Annual Vacations with Pay	83
11.	Paid General Holidays	100
12.	Notice of Individual Termination of Employment	122
13.	Notice of Group Termination of Employment	126

DIVISION OF LEGISLATIVE POWERS

Both the Parliament of Canada and the provincial legislatures have the power to enact labour laws. The jurisdiction of the provincial and federal governments arises from the Constitution Act, 1867, Sections 91 and 92. Judicial interpretation of these sections gives provincial legislatures major jurisdiction, with federal authority limited to a narrow field.

Provincial authority is derived from the "property and civil rights" subsection of the Constitution Act, 1867. The right to enter into contracts is a civil right, and since labour laws impose certain restrictions on contracts between employers and employees, they fall within provincial authority as property and civil rights legislation. Provinces also have the right to legislate as to "local works and undertakings."

Federal jurisdiction in the labour law field arises from the right to regulate certain subjects expressly assigned to Parliament by Section 91 of the Constitution Act, 1867, or expressly excepted from provincial jurisdiction by Section 92. These subjects are of a national, international or interprovincial nature. In addition, Parliament has jurisdiction to regulate works wholly within a province which have been declared by Parliament to be works "for the general advantage of Canada or for the advantage of two or more of the provinces", as, for example, grain elevators, feed mills and uranium mines. By virtue of its exclusive power to regulate certain works and undertakings, Parliament has the incidental power to enact labour laws relating to those works and undertakings.

The Canada Labour Code applies to:

(1) Works or undertakings connecting a province with another province or country, such as railways, bus operations, trucking, pipelines, ferries, tunnels, bridges, canals and telegraph, telephone and cable systems.

(2) All extra-provincial shipping and services connected with such shipping, e.g., longshoring.

(3) Air transport, aircraft and airports.

(4) Radio and television broadcasting.

(5) Banks.

(6) Defined operations of specific works that have been declared to be for the general advantage of Canada or of two or more provinces, such as flour, feed and seed cleaning mills, feed warehouses, grain elevators and uranium mining and processing.

(7) Federal Crown corporations where they are engaged in works or undertakings that all fall within section 91 of the Constitution Act, 1867, or where they are an agency of the Crown, e.g., the Canadian Broadcasting Corporation and the St. Lawrence Seaway Authority.

The jurisdiction of Parliament is generally limited to the above industries, with certain possible additions arising from subsequent judicial decisions.

In addition, Parliament has exclusive jurisdiction to pass laws dealing with the Yukon and Northwest Territories. Parliament has enacted legislation for local government in each territory, granting power over property and civil rights and matters of a local and private nature. Accordingly, the territorial governments have virtually the same legislative powers with regard to labour laws as do the provinces.

Labour standards legislation has been enacted by the territorial councils of the Yukon and Northwest Territories in most of the fields of legislation covered by this publication. Labour standards ordinances, modelled on the Canada Labour Code, Part III (Labour Standards), with modifications to meet the particular requirements of the territories, went into force July 1, 1968. The ordinances were revised in 1971 in the Yukon and in 1974 in the Northwest Territories. The ordinances established minimum standards of hours of work, wages, weekly rest-days, annual vacations and general holidays for employees in the two territories. Previous to the enactment of the Northwest Territories ordinance, the only labour standards applicable were those established by mines legislation. Standards in the Yukon ordinance replaced those previously laid down in the Yukon Labour (Minimum Wages) Ordinance, the Labour Provisions Ordinance and the Annual Vacations Ordinance.

In each territory, the ordinance is administered by a labour standards officer appointed by the commissioner. The Northwest Territories legislation provides for a Labour Standards Board, consisting of five members and having responsibility for hearing appeals of decisions of the labour standards officer. Under the terms of the Yukon ordinance, the commissioner must appoint an Advisory Board that is representative of the interests of the employers and the employees.

The ordinances apply to employers and employees in any work, undertaking or business of a local or private nature in the territories. The Northwest Territories ordinance excludes domestic servants in private homes, trappers, persons engaged in commercial fisheries and managers, superintendents or persons who exercise management functions. Members or students of designated professions may be excluded by regulations. The Yukon ordinance applies generally but certain classes of employees are excluded from Part I governing hours of work.

STATUTORY SCHOOL-LEAVING AGE

In all provinces there is a school attendance law which makes it compulsory for children between specified ages to attend school. Exceptions are permitted where a child is unable to attend because of illness or other unavoidable cause and, in most provinces, because of distance from school (where no conveyance is provided) or lack of school accommodation. Some acts stipulate that a child may be excused from attendance before reaching the statutory school-leaving age if she or he has already attained a specified standing. An exception may also be granted in special cases, if it appears to be in the interest of the child that she or he should be excused from school attendance, or where the child is certified to be under efficient instruction elsewhere.

In Manitoba, a child over 15 may be permitted to leave school on production of a certificate signed by his or her parent or guardian, the school attendance officer and the superintendent of schools or, if there is no superintendent, by the school inspector.

In five provinces, a child may be exempted from school attendance temporarily on the application of his or her parent or guardian, if the child's services are required for necessary farm or home duties or for employment. The New Brunswick Schools Act states that the minister of education may issue a certificate relieving a child from school attendance for a maximum of six weeks in each school term, on the written application of the child's parent, if she or he agrees with the reasons for such application. In Prince Edward Island, the minister of education may certify in writing to the regional school board that a child should be exempted from school attendance. No such exemptions are provided for in Alberta, British Columbia and Ontario.

In the Northwest Territories, if a child reaches the age of fifteen after December 31, he or she must attend until the end of the school year. In the Yukon a pupil must attend school until the last day in June in the year in which she or he attains the age of sixteen years. As in the provinces, a child may be exempted from school attendance if under instruction in some other satisfactory manner, if prevented from attending school for any unavoidable cause, or if he or she has reached a standard of education equal to or higher than that to be attained in the school. In the Northwest Territories, a child may be allowed to leave school before the statutory school-leaving age if she or he has completed grade eight or its equivalent. An exception is also permitted in the Northwest Territories in the case of a child who is unable to attend because of distance from school or lack of school accommodation.

The employment of children of school age during school hours is forbidden unless a child is excused for any reason provided in the acts. The school-leaving age in each province and territory and the provisions for exemption for employment are shown in the table below.

1. STATUTORY SCHOOL-LEAVING AGES AND WORK EXEMPTIONS

Jurisdiction and Legislation	School-leaving Age	Work Exemptions
Alberta The School Act	16	Work experience program approved by the minister of education, the Board of Industrial Relations and the parents of the children.
British Columbia The Schools Act	15 -- unless course completed at nearest public school and transport to higher school not provided.	
Manitoba The Public Schools Act	16	Over 15, with certificate signed by parent, attendance officer and superintendent of schools.
New Brunswick Schools Act	15 -- unless grade 12 passed.	For not more than 6 weeks in each school term if minister agrees with reasons for parents' application.
Newfoundland The School Attendance Act	15 -- must attend to end of school year.	For period stated in certificate if services needed for maintenance of self or others. Child under 12 for not more than 2 months in a school year except with approval of Minister.

Jurisdiction and Legislation	School-leaving Age	Work Exemptions
Nova Scotia The Education Act	16	If 12, for not more than 6 weeks in a school year if services needed for home duties or other necessary employment. If 13, with employment certificate if services needed for maintenance of self or others; medical certificate may be required.
Ontario Education Act	16 -- unless secondary school or equivalent completed. Must attend to end of school year.	
Prince Edward Island School Act	16	If grade 12 completed or minister certified exemption from school attendance.
Québec Education Act	15 -- must attend to end of school year.	For not more than 6 weeks in a school year if services needed in farming, home duties or maintenance of self or relatives.
Saskatchewan Education Act (1978)	16 -- unless eigth grade or equivalent completed and exempted by superintendent	Work experience program approved by the Board of Education.

Jurisdiction and Legislation	School-leaving Age	Work Exemptions
Northwest Territories School Ordinance	15 -- must attend to the end of the school year if after December 31, or unless grade eight or equivalent passed. Also where distance from or lack of school accommodation prevents attendance.	
Yukon Territory School Ordinance	16 — unless for unavoidable cause, has reached a standard equal to or higher than school's standard, or being instructed in a manner and to a standard satisfactory to the superintendent.	

MINIMUM AGE FOR EMPLOYMENT

The Canada Labour Code, Part III, and regulations do not set an absolute minimum age for employment, but lay down conditions under which persons under 17 years may be employed in federal undertakings. A person under 17 may be employed in a federal industry only if he or she is not required to be in attendance at school under the laws of the province; the employment is not likely to endanger health or safety; and is not underground in a mine or in work prohibited for young workers under the Explosives Regulations, the Atomic Energy Control Regulations or the Canada Shipping Act.

Employment for workers under 17 is subject to two further conditions: that an employee under 17 is not required or permitted to work between 11 p.m. and 6 a.m.; and that the employee is paid not less than $3.25 an hour, unless undergoing on-the-job training under an approved training plan.

The Canada Shipping Act fixes a minimum age of 15 for employment at sea.

In the provincial jurisdictions, the minimum age for employment is set by a variety of legislation: employment standards acts, child welfare acts, factory or industrial safety laws, minimum wage orders, mining acts, and apprentices and tradesmen's qualification acts.

The employment of a young person below a certain age is prohibited in Alberta without the written consent of a parent or guardian, in British Columbia without the permission of the director of employment standards, in Manitoba without the permission of the minister, in New Brunswick without the written authorization of the Occupational Health and Safety Commission, in Newfoundland without holding a licence requiring parental consent, and in Nova Scotia and Québec, during school hours, unless a work certificate has been issued to the child.

Moreover, most jurisdictions establish by regulation those occupations in which young persons may or may not be employed, according to the likelihood that such occupations may be injurious to life, health, education or welfare. Some occupations in which employment of young persons is permitted are further regulated by special conditions such as supervision of an adult, prohibition to work between certain hours and limited hours of work per day or week.

General Provisions

In Alberta, the Employment Standards Act provides that no person under the age of 15 who is required to attend school shall be employed without the written consent of his or her parent or guardian and the approval of the director of employment standards. The Lieutenant-Governor-in-Council may prescribe the conditions of such employment. Regulations under the Act specify those occupations in which persons under 15 years of

age may be employed, and prohibit the employment of persons under 18 in occupations considered injurious to life, health, education or welfare.

Hence a person from 12 to 15 years of age may be employed as a delivery person or a clerk in a retail store, a clerk or a messenger in an office, a delivery person of newspapers, flyers or handbills. They may not work during school hours, and never between 9 p.m. and 6 a.m.. The written consent of a parent or guardian is required. Persons 15 to 18 years of age may not be employed in the retail business in a hotel, motel or restaurant between the hours of 9 p.m. and the following 12:01 a.m. unless constantly supervised by an adult, and never between the hours of 12:01 a.m. and 6 a.m. In other businesses, a young person can be employed during the hours of 12:01 a.m. and 6 a.m. only with the written consent of a parent or guardian and under constant supervision of an adult.

The British Columbia Employment Standards Act stipulates that no person may employ a person under the age of 15 without the permission of the director of employment standards or authorized representative, and no parent or guardian can consent to it. The director may set the conditions of such employment. The Act or the section covering child employ-ment do not apply, however, to many categories of employees; for example, children may be employed without the concern of the director in most performing arts, in caring for a child, a disabled or an infirm person, or on a work experience or occupational training program.

In Manitoba, the Employment Standards Act prohibits the employ-ment of persons under 16 in any place where the operations of the employer include, as a substantive part, the processing, producing, manufacturing, cleaning, altering, repairing or servicing of any material, substance, article, machinery or thing by manual labour and/or by the use of machi-nery. The Act also provides that the Lieutenant-Governor-in-Council may make regulations prohibiting or regulating the employment of persons 16 to 18 years of age in any place of employment deemed to be dangerous, unwhole-some or unhealthy. According to the Public Schools Act, a person under 16 cannot be employed during the hours in which he or she is required to be in attendance at school.

In New Brunswick, the Occupational Health and Safety Act prohi-bits the employment of a child under 16 years of age in any place of employment without the written authorization from the Occupational Health and Safety Commission. In addition the Commission may prohibit the employ-ment of persons between 16 and 18 years of age in any place of employment considered to be dangerous or injurious to their health, safety or welfare. The Minimum Employment Standards Act provides that no employee under 18 years may be employed for more than 9 hours in a day or 48 hours in a week without the written authorization of the minister. The Public School Act prohibits the employment of a child during the hours in which he or she is required to be in attendance at school.

The Newfoundland Child Welfare Act defines a "child" as an unmarried boy or girl actually or apparently under the age of 16 years. Under the Act no child under 16 may be employed between the hours of 10 p.m. and 7 a.m. or in any occupation prohibited by an order of the

Lieutenant-Governor-in-Council. Employers are forbidden to employ an unmarried girl under 16 in a restaurant, tavern or hotel without the written consent of her parents or guardian. Neither may a child under 16 be employed for remuneration when he or she is required to be at school by the provisions of the School Attendance Act, 1978. Certain municipal authorities are empowered to regulate, control and license the employment of children as messengers, vendors of newspapers and small wares, shoe shiners, or pin boys in bowling alleys. A licence may not be issued to a female child, a male child under 12, or without written parental consent to a male child between the ages of 12 and 14 years. Further, licence holders are forbidden to work after 8 p.m. during the months of December, January and February or after 9 p.m. throughout the rest of the year.

The Labour Standards Act of Newfoundland, which defines a "child" as a person under the age of 16, provides that no employer may employ a child to do any work that is or is likely to be unwholesome or harmful to his or her health or normal development, or prejudicial to attendance at school or to the child's capacity to benefit from instruction given at school. An employer must not employ a child to work: (1) for more than eight hours a day; (2) more than three hours on a school day unless a certificate covering that day has been issued under Section 8 of the School Attendance Act; (3) for a period which, added to the time required for attendance at school, totals more than eight hours; (4) in circumstances that would prevent a child from obtaining a rest period of at least 12 consecutive hours a day; (5) in occupations which are hazardous; (6) who is under the age of 14 years unless the work is in a prescribed undertaking; or (7) while a strike or lockout of the employer's employees is in progress.

The Nova Scotia Labour Standards Code prohibits the employment of persons under 16 years of age in work of any kind in an industrial undertaking, the forest industry, garages and automobile service, hotels and restaurants, the operating of elevators, in theatres, dance halls, shooting galleries, bowling alleys, billiard and pool rooms, and in other work prohibited by regulation. The code nevertheless provides for one exception: the foregoing prohibitions do not apply to an employer who employs members of his or her family. Further restrictions are imposed on the employment of children under 14 years. No person can employ such a child to do work that is or is likely to be unwholesome or harmful to the child's health or normal development or prejudicial to school attendance or to the child's capacity to benefit from instruction given in school. Such a child cannot work for more than eight hours in any day, or three hours on a school day, unless a certificate authorizing the employment of the child has been issued under the Education Act. Nor can he or she work for any period which, when added to school hours on that day, totals more than eight hours. A child under 14 cannot be employed between the hours of 10 p.m. and 6 a.m. on the following day, nor in any other work prohibited by regulation. The Education Act and its regulations prohibit employment of a person under 16 during school hours, unless an employment certificate has been issued to the child.

Regulations issued under The Occupational Health and Safety Act of Ontario set a minimum age for a worker or person permitted to be in or

about an industrial establishment at 16 years in a logging operation, 15 years in a factory other than a logging operation and 14 years in a workplace other than a factory, except if accompanied by an adult, on a guided tour of the premises or in an area used for sales purposes or to which the public generally has access. The Education Act and its regulations prohibits the employment of a person under 16 during school hours, unless he or she has completed secondary school or its equivalent.

The Prince Edward Island law (the Minimum Age of Employment Act) sets a minimum age of 15 years for employment in mining, manufacturing, shipbuilding, electrical works, construction, transport by road, rail or inland waterway, undertakings involving the conversion, canning or packaging of any farm or sea products, and the printing and publishing of newspapers, books and magazines. These provisions do not apply to an employer's family if the employment is not dangerous to the life, health or morals of the child. On the recommendation of the minister of labour, a higher age than 15 years may be prescribed for employees under 18 where the nature of the employment may be dangerous to life, health or morals. The Act does not apply to work done by children in approved technical schools.

Previously in Québec, minimum age legislation for employment in industrial or commercial establishments was found in the Industrial and Commercial Establishments Act. Effective January 1, 1981, this Act was replaced by An Act Respecting Occupational Health and Safety, which states that regulations may be issued fixing the minimum age at which a worker may carry out particular work. To date, no new regulations have been issued. However, the regulations made under the Industrial and Commercial Establishments Act remain in force, to the extent that they are consistent with this Act, until they are amended, replaced or repealed by a regulation made under this Act. Hence, in Québec, the minimum age for employment in an industrial or commercial establishment is 16 years. The same minimum age applies to employment in hotels, restaurants, theatres and other places of amusement, and to the employment by a department store or telegraph company of boys or girls as messengers. Children of 15 years of age may be employed in any of these workplaces during school vacations, but only with a permit from the inspector.

Boys and girls under 16 are forbidden to sell papers or carry on any street trade unless they can read and write fluently, and such work may not be carried on after 8 p.m.

The Education Act also prohibits the employment of a person under 15 years of age during school hours, unless an employment certificate has been issued for the child.

A minimum wage order in Saskatchewan fixes the minimum age at which employees may be employed in any educational institution, hospital, nursing home, hotel or restaurant at 16 years, and the Education Act prohibits the employment of children under 16 during school hours. The Family Services Act defines a "child" as a boy or girl actually or apparently under the age of 16 years and makes it an offence to cause or procure a child to be employed at any time or place where such employment is detrimental to the welfare of the child by reason that the nature of the

employment is unsuitable for the child, or provision has not been made to ensure his or her proper care and treatment.

The Northwest Territories' Labour Standards Ordinance provides that persons under the age of 17 may be employed in any occupation except in occupations, and subject to such conditions, as may be prescribed by regulations. The Employment of Young Persons Regulation prohibits the employment of such persons in a place liable to be detrimental to health, education or moral character. The young persons may not work between the hours of 11 p.m. and 6 a.m. the following day without the written approval of a labour standards officer.

In the Yukon, under the Labour Standards Ordinance, a person under the age of 17 may be employed in any occupation, except those prohibited by regulations. As yet, no regulation prescribes any restrictions.

Special Provisions

Many places of employment, such as mines, construction sites, designated trades, etc. are often considered unsuitable for young persons or children.

In all jurisdictions except Saskatchewan, a person under 16 years of age cannot be employed in a designated trade, or, in other words, become an apprentice before that age.

Construction projects are off-limits to persons under 16 in Nova Scotia, in Ontario (unless that person has attained the age of 15 and has been excused from attendance at school) and in Saskatchewan. In Prince Edward Island, the minimum age for employment in the construction industry is 15, and in the Northwest Territories, 17. In Québec, persons under 18, by virtue of the Construction Safety Code, cannot operate hoisting apparatus nor be employed underground or at the face of an open-pit site.

Mines Acts in all provinces but Prince Edward Island (which has no mining operations) fix the minimum age for employment in mines. It varies from 16 to 21 years of age. Alberta prohibits the employment of persons under 17 years of age underground in a coal mine. In British Columbia, a person under 18 cannot work below ground in any mine unless that person has reached the age of 17 and is in training. In Manitoba, it is prohibited to employ a person under 18 underground, or a person under 16 above ground in a mine. A person under 16 in New Brunswick cannot be employed in a coal mine, and persons under 18 cannot be employed underground in a metal mine, but persons aged 16 to 18 may be employed above ground in such a mine. In Newfoundland, it is prohibited for a person under 18 to work underground, but a person aged 16 may work above ground. In Nova Scotia, a person under the age of 18½ cannot work below ground in a coal mine, but persons aged 16 or more may work above ground. Ontario prohibits the employment of persons under 16 years of age in or about a mine, and only those 18 years or more may be employed underground or at the working face of a surface mine. In Saskatchewan, only persons aged 18 or more can work underground or at the working face of an open-pit mine. In

the Northwest Territories, persons under 16 are prohibited in or about a mine, persons under 18 underground or at the working face of a surface mine, and persons under 21 at the controls of hoisting machinery. In the Yukon, persons under 18 cannot be employed underground or at the working face of an open-pit mine and persons under 21 cannot operate hoisting machinery. Females are forbidden to work in mines in the Northwest Territories, Nova Scotia, Ontario, Saskatchewan and the federal jurisdiction.

In Alberta, special provisions regulate the employment of young persons (from 12 to 18 years old) in entertainment. They require that a licence for employment be issued by the Child Welfare Commission after it has assured itself of the absence of possible moral or physical injury and of the child's welfare.

According to the Child Welfare Act in Ontario, persons under 16 cannot engage in any trade or occupation in a place to which the public has access between the hours of 9 p.m. and 6 a.m. the following day. They may be employed in public entertainment, but only with the approval of Children's Aid Society and after ensuring proper provisions for the health and proper treatment of the child. Under the Occupational Health and Safety Act, a person under 16 is not permitted in or about a logging opperation.

A regulation issued under The Occupational Health and Safety Act in Saskatchewan states that no person under the age of 16 years may be permitted to work: (a) at or about any construction site, work of engineering construction, trench or excavation; (b) at any pulp mill, saw mill or woodworking establishment; (c) in the vicinity of industrial processes at any factory; (d) in any silo, storage bin, vat, hopper, tunnel, shaft, sewer or other confined space; (e) on the cutting line of any packing plant or the evisceration line of any poultry plant; (f) in any forestry or logging operation; (g) on any drilling or servicing rig; (h) as an operator of any heavy mobile equipment, any crane or other heavy hoisting equipment; or (i) as an operator of a forklift truck or similar mobile equipment within a place of employment or in the vicinity of other workers. The regulation also prohibits a person under 18 years of age from working underground or at the open-pit face of any mine, as a radiation worker, or in any activity for which respiratory protective equipment is required by any regulations made under the Act, except where that work is performed under close and competent supervision.

2. MINIMUM AGE FOR EMPLOYMENT

Jurisdiction	General Provisions			Special Provisions		
	Legislation	Age Group	Application	Legislation	Age Group	Application
Federal	Canada Labour Code	under 17	Only if not required to be at school under provincial legislation and the work involved falls outside excluded categories and is unlikely to endanger health or safety. Never between 11 p.m. and 6 a.m.	Canada Shipping Act	under 15	Cannot be employed at sea.
Alberta	The Employment Standards Act and Regulation	12 to 15	May be employed as a delivery person or a clerk in a retail store, a clerk or a messenger in an office, a delivery person of newspapers, flyers or handbills. Not during shool hours, and never between 9 p m. and 6 a.m. With written consent of parent or guardian.	Child Welfare Act	12 and up	Entertainment: licence for employment from Child Welfare Commission necessary. Commission will assure itself of the absence of possible moral or physical injury and of the child's welfare.
				The Coal Mines Safety Act	under 17	Cannot work below ground, but may be employed in the mine office or on the surface.

Jurisdiction	General Provisions			Special Provisions		
	Legislation	Age Group	Application	Legislation	Age Group	Application
Alberta (cont'd)		15 to 18	May not be employed in the retail business in a hotel, motel or restaurant between the hours of 9 p.m. and the following 12:01 a.m. unless constantly supervised by an adult, and never between the hours of 12:01 a.m. and 6 a.m. In other businesses, the young person can be employed between the hours of 12:01 a.m. and 6 a.m only with written consent from parent or guardian and under constant supervision of an adult.	The Manpower Development Act	under 16	Cannot be employed in a designated trade. Apprentices must be 16 years of age and over.
British Columbia	The Employment Standards Act and Regulations	under 15	Not without permission of the Director of Employment Standards, and only under conditions of such permit. But the Act does not apply to members of	The Mines Act*	under 18	Cannot be employed below ground. But a person who has reached the age of 17 may be employed underground for the purpose of training.

*Until the relevant provisions of the Mines Act (S.B.C. 1980, c.28) are proclaimed into force, the provisions of the Coal Mines Regulation Act (R.S.B.C. 1979, c.52) and the Mining Regulation Act (R.S.B.C. 1979, c.265) still apply. However, no change in the law will occur following this transition.

Jurisdiction	General Provisions			Special Provisions		
	Legislation	Age Group	Application	Legislation	Age Group	Application
British Columbia (cont'd)			certain specified professions, nor to students in a work experience or occupational training program, persons employed in a private residence to attend to a child, or a disabled or infirm (etc.) person, nor to persons receiving income under a specified employment incentive program. This provision also does not apply to artists, musicians, actors or performers, to disabled employees of a charity receiving therapy, and to various other occupations.			
Manitoba	The Employment Standards Act	under 16	Cannot be employed in the manufacturing industry. Cannot be employed in the businesses except with	Regulation under the Mines Act	16 to 18	Cannot be employed underground. A person of 16 years of age to 18 may be employed above ground.

Jurisdiction	General Provisions			Special Provisions		
	Legislation	Age Group	Application	Legislation	Age Group	Application
Manitoba (cont'd)			persmission of the minister and only according to the conditions of the permit. Must never be employed where detrimental to health, safety or moral well-being.	The Apprenticeship and Tradesmen's Qualifications Act	under 16	Cannot work in a designated trade. Apprentices must be at least 16 years of age.
	Public School Act	under 16	Not during the hours in which the child is required to be in attendance at school.			
New Brunswick	The Minimum Employment Standards Act	under 16	Not without the written authorization of the Occupational Health and Safety Commission.	The Mining Act (Regulation)	under 16	Cannot be employed in a coal mine.
					16 to 18	Cannot be employed underground in a metal mine. A person of 16 to 18 may be employed above ground.
	Occupational Safety Act	16 to 18	May be prohibited by the commission in any place of employment (including the construction industry) deemed injurious to health and well-being.	The Industrial Training and Certification Act	under 16	Cannot work in designated trades. Apprentices must be at least 16.

Jurisdiction	General Provisions			Special Provisions		
	Legislation	Age Group	Application	Legislation	Age Group	Application
New Brunswick (cont'd)		under 18	For no more than 9 hours a day and 48 a week, except with authorization.			
	Schools Act	under 15	Not during hours of required school attendance.			
Newfoundland	The Labour Standards Act	under 16	Not in work that is likely to be unwholesome or harmful to health and prejudicial to school attendance. Some occupations are prohibited by order of the Lieutenant-Governor. Never during school hours and between the hours of 10 p.m. and 7 a.m. For no more than 8 hours in a day, 3 on a school day.	Mines and Quarries Act and Regulations	16 to 18	Cannot obtain a miner's permit. Cannot work underground. May work above ground.
				The Apprenticeship Act	under 16	Cannot work in designated trades. Apprentices must be 16 or older.
	The Child Welfare Act	12 to 14	May be employed as messengers, vendors of newspapers and small wares, shoe shiners or pin boys. Not after			

Jurisdiction	General Provisions			Special Provisions		
	Legislation	Age Group	Application	Legislation	Age Group	Application
Newfoundland (cont'd)			8 p.m. in winter months or 9 p.m. the rest of the year. Must hold a licence requiring parental consent.			
Nova Scotia	Labour Standards Act	under 16	Cannot be employed in an industrial undertaking, the forest industry, garages and service stations, hotels and restaurants, the operating of elevators, theatres, dance halls, billiard and pool rooms and other work prohibited by regulation, unless employed in a family business.	Coal Mines Regulation Act	under 18½	Cannot work below ground.
				Metalliferous Mines and Quarries Regulation Act	under 16	Cannot work below ground nor above ground.
		under 14	Cannot do work that is likely to be unwholesome or harmful to health or prejudicial to school attendance.	Construction Safety Act	under 16	Cannot be employed on a construction project.

Jurisdiction	General Provisions			Special Provisions		
	Legislation	Age Group	Application	Legislation	Age Group	Application
Nova Scotia (cont'd)			For no more than 8 hours a day, or 3 on a school day unless authorized. May not work on a day when school and work hours exceed 8. Not between 10 p.m. and 6 a.m.			
	Education Act and Regulations	under 16	Not during school hours, unless a work certificate has been issued to the child.			
Ontario	Occupational Health and Safety Act and Regulations	under 14	Cannot be employed in or about any industrial establishment.	The Child Welfare Act	under 16	Cannot engage in any trade or occupation in a place to which the public has access, between the hours of 9 p.m. and 6 a.m. May be employed in public entertainment, but only with the approval of the Children's Aid Society and after ensuring proper provisions for the health and proper treatment of the child.
		under 15	May not be employed in or about a factory. But may be employed elsewhere if the work is unlikely to endanger the child's safety.			

Jurisdiction	General Provisions			Special Provisions		
	Legislation	Age Group	Application	Legislation	Age Group	Application
Ontario (cont'd)		under 16	Not permitted in or about a logging operation. Nor in or about a construction project, unless the child has attained the age of 15 and has been excused from attending school. Not permitted to be in or about a mine or a mining plant.	Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act	under 16	Cannot work in designated trades. An apprentice must be at least 16 years of age.
		16 to 18	Not permitted in an underground mine or at the working face of a surface mine.			
	Education Act	under 16	Never during school hours, unless secondary school, or equivalent, completed.			
Prince Edward Island	The Minimum Age of Employment Act	under 15	Unless in a family business, and then only if the work is not dangerous to health or morals, cannot be employed in an industrial	Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act	under 16	Cannot work in designated trades. An apprentice must be at least 16 years of age.

Jurisdiction	General Provisions			Special Provisions		
	Legislation	Age Group	Application	Legislation	Age Group	Application
Prince Edward Island (cont'd)			undertaking (i.e., manufacturing, mining, shipbuilding, electricity, construction and transportation). The Act does not apply to work done by children in approved technical schools.	Construction Safety Act	under 15	Cannot work on a construction project.
Quebec			(This subject used to be covered by the Industrial and Commercial Establishments Act. This Act was replaced, effective January 1, 1981, by An Act Respecting Occupational Health and Safety, which contains no such provision).)	The Construction Safety Code	under 18	Cannot work on a hoisting apparatus, nor be employed at the controls of hoisting or moving equipment. Not underground nor at the face of an open-pit site.
	Education Act	under 15	Not during school hours, unless a certificate has been issued for the child.	Manpower Vocational Training and Qualification Regulation	under 16	Cannot become an apprentice in the designated trades before 16.

Jurisdiction	General Provisions			Special Provisions		
	Legislation	Age Group	Application	Legislation	Age Group	Application
Saskatchewan	Minimum Wage Order No. 2 (1981)	under 16	Cannot be employed in any educational institution, hospital, nursing home, hotel or restaurant.	Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act	under 16	Cannot work in designated trades. An apprentice must be at least 16 years of age.
	Education Act	under 16	Not during school hours.			
	The Family Services Act	under 16	Not at a time or place where such employment is detrimental to the child.	Occupational Health and Safety Act and Regulations	under 16	Cannot be employed at or about any construction site, work of engineering construction, trench or excavation; at any pulp mill, sawmill or woodworking establishment; in the vicinity of industrial processes at any factory; in any silo, storage bin, vat, hopper, tunnel, shaft, sewer or other confined space; on the cutting line of any packing plant or the evisceration line of any poultry plant; in

Jurisdiction	General Provisions			Special Provisions		
	Legislation	Age Group	Application	Legislation	Age Group	Application
Saskatchewan (cont'd)					Under 16 (cont'd)	any forestry or logging operation; on any drilling or servicing rig; as an operator of any heavy mobile equipment, any crane or other heavy hoisting equipment; nor as an operator of a fork-lift truck or similar mobile equipment within a place of employment or in the vicinity of other workers.
					Under 18	Cannot work underground or at the working face of an open-pit mine, nor as a radiation worker, nor in any activity for which respiratory protective equipment is required by any regulation made under the Act, except where that work is performed under close and competent supervision.

Jurisdiction	General Provisions			Special Provisions		
	Legislation	Age Group	Application	Legislation	Age Group	Application
Saskatchewan (cont'd)					under 18 (cont'd)	Cannot work in any asbestos process, nor in any place where asbestos is likely to be present, except if in apprenticeship.

Jurisdiction	General Provisions			Special Provisions		
	Legislation	Age Group	Application	Legislation	Age Group	Application
Northwest Territories	Labour Standards Ordinance	under 17	May be employed in any occupation except in such occupations and subject to such conditions as may be prescribed by regulation.	Employment of Young Persons Regulations	under 17	Cannot be employed in the construction industry without the written approval of a labour standards officer.
	Employment of Young Persons Regulation	under 17	Not in a place liable to be detrimental to the health, education or moral character of the young person. Never between the hours of 11 p.m. and 6 a.m. without the written approval of a labour standards officer.	Apprentices and Tradesmen's Ordinance	under 16	Cannot be employed in or about a mine.
					under 18	Cannot be employed underground or at the open face of any open cut working, pit or quarry.
					under 21	Cannot operate a hoist at a mine.

Jurisdiction	General Provisions			Special Provisions		
	Legislation	Age Group	Application	Legislation	Age Group	Application
Yukon Territory	Labour Standards Ordinance	under 17	May be employed in any occupation except in such occupations and not contrary to such conditions as may be prescribed.	Apprentice Training Ordinance	under 16	Cannot work in a designated trade. Apprentices must be at least 16 years old.
				Mining Safety Ordinance	under 18	Not to be employed underground or at the working face of any open-cut workings, pit or quarry.
					under 21	Cannot operate a hoist at a mine.

June 1, 1982

MINIMUM WAGE

Minimum wage legislation is in force in the federal jurisdiction, all Canadian provinces and the two territories.

The Canada Labour Code (Part III, Division II) sets a minimum rate for employees 17 years of age and over in the federal industries. This rate may be increased from time to time by order of the Governor-in-Council. The rate for persons under 17 is established by regulation.

Employees who are paid on other than a time basis, such as pieceworkers and persons paid a mileage rate, are required to be paid the equivalent of the minimum wage.

An employer who is providing on-the-job training to increase the skill or proficiency of his employees, in accordance with conditions prescribed by the regulations, may be exempted from paying the minimum wage to such employees during the whole or part of the training period.

The Code also provides for the payment of a wage lower than the minimum rate to handicapped employees under a system of individual permits.

Minimum wages are regulated by the following legislation -- the Alberta Employment Standards Act, Part 3, Division 3; the British Columbia Employment Standards Regulation (B.C. Reg. 37/81); the Manitoba Employment Standards Act, Part II; the Newfoundland Labour Standards Act; the New Brunswick Minimum Wage Act[1]; the Nova Scotia Labour Standards Code, Sections 48 to 54; the Ontario Employment Standards Act, 1974, Part V; the Prince Edward Island Labour Act, Part III, Section 63; the Québec Act Respecting Labour Standards, Ch. IV, Division I; the Saskatchewan Labour Standards Act, 1977, Part II; the Labour Standards Ordinance of the Northwest Territories, Part II; the Yukon Territory Labour Standards Ordinance, Part II.

Minimum Wage Boards

In most provinces, minimum wage boards or other labour boards are authorized by law to recommend minimum rates of wages or to establish such rates with the approval of the Lieutenant-Governor-in-Council. In Alberta, British Columbia, Newfoundland and Ontario, minimum rates are established by the Lieutenant-Governor-in-Council. The rates are imposed by minimum wage orders or, in Alberta, British Columbia, Newfoundland, Nova Scotia, Québec, Ontario and Manitoba, by regulations under the provincial employment standards act.

---

[1]New Brunswick has adopted in June 1982 a new Employment Standards Act, which awaits proclamation as of January 1, 1984, which will repeal the Minimum Wage Act.

Jurisdiction	General Provisions			Special Provisions		
	Legislation	Age Group	Application	Legislation	Age Group	Application
Yukon Territory	Labour Standards Ordinance	under 17	May be employed in any occupation except in such occupations and not contrary to such conditions as may be prescribed.	Apprentice Training Ordinance	under 16	Cannot work in a designated trade. Apprentices must be at least 16 years old.
				Mining Safety Ordinance	under 18	Not to be employed underground or at the working face of any open-cut workings, pit or quarry.
					under 21	Cannot operate a hoist at a mine.

MINIMUM WAGE

Minimum wage legislation is in force in the federal jurisdiction, all Canadian provinces and the two territories.

The Canada Labour Code (Part III, Division II) sets a minimum rate for employees 17 years of age and over in the federal industries. This rate may be increased from time to time by order of the Governor-in-Council. The rate for persons under 17 is established by regulation.

Employees who are paid on other than a time basis, such as pieceworkers and persons paid a mileage rate, are required to be paid the equivalent of the minimum wage.

An employer who is providing on-the-job training to increase the skill or proficiency of his employees, in accordance with conditions prescribed by the regulations, may be exempted from paying the minimum wage to such employees during the whole or part of the training period.

The Code also provides for the payment of a wage lower than the minimum rate to handicapped employees under a system of individual permits.

Minimum wages are regulated by the following legislation -- the Alberta Employment Standards Act, Part 3, Division 3; the British Columbia Employment Standards Regulation (B.C. Reg. 37/81); the Manitoba Employment Standards Act, Part II; the Newfoundland Labour Standards Act; the New Brunswick Minimum Wage Act[1]; the Nova Scotia Labour Standards Code, Sections 48 to 54; the Ontario Employment Standards Act, 1974, Part V; the Prince Edward Island Labour Act, Part III, Section 63; the Québec Act Respecting Labour Standards, Ch. IV, Division I; the Saskatchewan Labour Standards Act, 1977, Part II; the Labour Standards Ordinance of the Northwest Territories, Part II; the Yukon Territory Labour Standards Ordinance, Part II.

Minimum Wage Boards

In most provinces, minimum wage boards or other labour boards are authorized by law to recommend minimum rates of wages or to establish such rates with the approval of the Lieutenant-Governor-in-Council. In Alberta, British Columbia, Newfoundland and Ontario, minimum rates are established by the Lieutenant-Governor-in-Council. The rates are imposed by minimum wage orders or, in Alberta, British Columbia, Newfoundland, Nova Scotia, Québec, Ontario and Manitoba, by regulations under the provincial employment standards act.

---

[1]New Brunswick has adopted in June 1982 a new Employment Standards Act, which awaits proclamation as of January 1, 1984, which will repeal the Minimum Wage Act.

Except in Manitoba, the acts do not specify how the minimum wage is to be determined. In Manitoba, the board is directed to take into consideration and be guided by "the cost to an employee of purchasing the necessities of life and health."

The practice is to fix a general basic wage, taking into account the cost of living, economic conditions and other relevant factors. The minimum wage rate is set mainly for the protection of the unorganized and unskilled workers. It constitutes a floor above which employees or their trade unions may negotiate with management for a higher standard. The boards hold public hearings and make extensive inquiries before minimum wage orders are put into effect. Minimum wage orders are reviewed fairly frequently.

The boards are composed of members who represent the interests of employers and employees and in some cases the general public, with an impartial chairman, frequently an officer of the department of labour.

Coverage

In most provinces, minimum wage orders now cover practically all employment. Special rates for domestic workers are set in British Columbia, Newfoundland, Ontario and Québec. In Prince Edward Island domestic workers receive the general minimum wage, with the exception of those persons employed for the sole purpose of protecting and caring for children in private homes. In Saskatchewan, a domestic whose employer is in receipt of a publicly funded wage subsidy must be paid the minimum wage for all hours worked up to eight hours a day. All other jurisdictions, with the exception of Manitoba where domestics who work more than 24 hours in a week are covered by the Employment Standards Act, exclude domestic workers from the application of the minimum wage provisions.

Farm labour is also excluded in most provinces as well as the Yukon and Northwest Territories. In British Columbia a farm or horticultural worker who is paid wages other than on an hourly or piecework basis is to be paid $29.20 for each day or part of a day worked. Farm workers employed on a piece work basis to hand-harvest fruit, vegetable or berry crops are covered by a special regulation. In Québec, farm labourers with the exception of those working for fruit or horticultural enterprises and those principally involved with non-mechanized operations are covered.

A few other classes of workers are excluded in most jurisdictions. Typical exclusions are supervisory and managerial employees, certain categories of employed students, registered apprentices, certain categories of sales persons, and members and students of professions.

Minimum wage orders apply to both men and women.

Special Orders

In all provinces general orders are issued setting hourly rates that apply to most workers throughout the province. In five provinces, these general orders are supplemented by special orders applying to a particular industry, occupation or class of workers, and in some cases taking into account a special skill.

Québec has four industry orders governing public works, the retail food trade, sawmills and forestry operations. Formerly there were eight special orders.

The other provinces set only a few special rates. Nova Scotia has established rates for employees in beauty parlors and province-wide rates for logging and forest operations and for road building and heavy construction. Manitoba has established special rates for construction. A weekly rate has been set in Alberta for salespersons. Special rates contained within the general regulations in Ontario apply to the construction and ambulance service industries, and hunting and fishing guides.

In the Northwest Territories, Labour Standards Regulations were issued under the Labour Standards Ordinance. The Ordinance requires the payment of a minimum rate of wages to employees who are 17 years of age and over, with the exception of those employed as domestic servants, trappers, persons engaged in commercial fisheries, and members of certain professions.

Where employees are paid on a basis other than time, or on a combined basis of time and some other basis, they are entitled to receive the equivalent of the minimum wage.

In the federal jurisdiction the Minister of Labour is authorized to exempt employers of trainees from the minimum wage requirements, provided that the trainees are paid at least at a rate not less than that which the Minister may order.

In two provinces the orders provide that inexperienced workers may be employed during a specified period at a rate below the regular minimum. These rates may be applicable generally or to a particular occupation.

Provision is also made in the legislation of almost all jurisdictions for the employment of handicapped workers at rates below the established minimum, usually under a system of individual permits. In British Columbia, disabled employees of a charity who are receiving therapy or engaged in a therapeutic work program are excluded from entitlement to the minimum wage.

In all jurisdictions except New Brunswick, Newfoundland, Saskatchewan and the Yukon Territory, the orders set special minimum rates for young workers. A student rate is set in Ontario. In Alberta, there is a special rate for young persons attending school and another for those who are not.

In addition to setting minimum wage rates, minimum wage legislation usually contains other related provisions intended to protect the worker. The most prevalent of these provisions are described below.

Gratuities

Tipping is dealt with specifically in the federal, Alberta, British Columbia, Newfoundland, New Brunswick, Nova Scotia, Ontario, Prince Edward Island, Québec, Northwest Territories and Yukon legislation. These provisions make it clear that gratuities are not to be counted as part of wages. In New Brunswick the Minimum Wage Act establishes that money paid as a tip or gratuity, or as a surcharge or other charge in lieu of a tip or gratuity is the property of the employee to whom or for whom it is given and shall not be withheld by the employer.[2] The Québec Labour Standards Act states that tips are the exclusive property of the employee, and the employer is not allowed to deduct them or to consider them as part of the wages paid. The Act also states that any gratuity collected by the employer must be given to the employee. A "gratuity" includes the service charge added to the patron's bill. Boards in other provinces take the position that gratuities are not to be regarded as wages. In Manitoba, Ontario and Québec special rates are set for those employees who usually receive tips. (See Table 6)

Deductions

There are provisions in the orders of most provinces and the territories (and also in the federal Labour Code) relating to the charges or deductions for board and lodging, where furnished by the employer to the employee.

In some jurisdictions (federal, Alberta, Newfoundland, New Brunswick, Nova Scotia, Prince Edward Island, Québec, the Northwest Territories and the Yukon), the orders set limits on the amounts by which such charges may reduce the minimum wage. The Ontario orders fix the maximum amounts at which meals or a room or both may be valued for minimum wage purposes, where board and lodging are provided as part of wages. In the other provinces, the orders set the maximum charges or deductions that may be made.

The Northwest Territories stipulates that an employee's wages must not be reduced below the minimum wage for meals supplied; the furnishing and upkeep of uniforms; or for accidental breakages.

Maximum charges or deductions are not set in British Columbia. If the board finds that services are inadequate or charges are excessive, it may specify the maximum charges that may be made.

---

[2]The Minimum Wage Act is to be repealed and replaced upon proclamation of the Employment Standards Act. However, as far as tips and gratuities are concerned, this will bring no change in the letter of the law.

Requirements are also laid down in some minimum wage orders regarding the provision and maintenance of uniforms, where these are required to be worn.

Call-in-pay

Most general orders contain a "daily guarantee" or "call-in-pay" provision requiring that an employee who is called to work be paid for a certain number of hours, even if he is not put to work or if he works for a shorter period. This two, three, or four-hour minimum period, as the case may be, must be paid for at the minimum rate, except in British Columbia, where payment is required at the employee's regular rate of pay.

Under a Northwest Territories regulation, an employee who is required to report for work must be paid a minimum of four hours' pay at his or her regular rate.

3. Minimum Wage Rates for Experienced Adult Workers

Jurisdiction	Rate	Effective Date
Federal	$3.50	May 1, 1981
Alberta	$3.80	May 1, 1981
British Columbia	$3.65	December 1, 1980
Manitoba	$4.00	July 1, 1982
New Brunswick	$3.80	October 1, 1982
Newfoundland[1]	$3.75	January 1, 1983
Nova Scotia	$3.75	October 1, 1982
Ontario	$3.50 $3.85 $4.00	October 1, 1981 March 1, 1984 October 1, 1984
Prince Edward Island	$3.75	October 1, 1982
Québec	$4.00	October 1, 1981
Saskatchewan	$4.25	January 1, 1982
Northwest Territories	$4.25	August 1, 1982
Yukon Territory[2]	$3.60	May 1, 1981

[1]Sixteen years of age and over.

[2]Federal rate plus 10¢.

4. Minimum Wage Rates for Young Workers and Students*

Jurisdiction	Rates		Effective Date
Federal	Employees under 17:	$3.25	May 1, 1981
Alberta	Employees under 18 not attending school:	$3.65	May 1, 1981
	Employees under 18 attending school:	$3.30	May 1, 1981
British Columbia	Employees 17 and under:	$3.00	December 1, 1980
Manitoba	Employees under 18:	$3.55	July 1, 1982
Nova Scotia[1]	Underage employees 14 to 18:	$3.40	October 1, 1982
Ontario[2]	Students under 18 employed for not more than 28 hours in a week or during a school holiday:	$2.65	October 1, 1981
		$3.00	March 1, 1984
		$3.15	October 1, 1984
Prince Edward Island	Employees under 18:	$3.00	October 1, 1982
Québec	Employees under 18:	$3.54	October 1, 1981
Northwest Territories	Employees under 17:	$3.75	August 1, 1982

*New Brunswick, Newfoundland, Saskatchewan and the Yukon Territory have no special rates for young workers or students.

[1]Nova Scotia -- Except with approval of Minimum Wage Board, no more than 25 per cent of employer's total work force may be underage employees (14 to 18), except that where the total working force is seven or less two may be employed. In a hotel, restaurant, motel or tourist resort during the period June 15 to September 15, up to 60 per cent of employees may be underage workers. These rates do not apply in beauty parlours, logging and sawmill operations or road building and heavy construction.

[2]Ontario -- Student rates do not apply to the ambulance or construction industries.

5. Minimum Rates and Learning Periods for Inexperienced Workers*

Jurisdiction	Rates and Learning Periods		Effective Date
Nova Scotia[1]	During first three months of employment:	$3.40	October 1, 1982
Ontario[2]	During first month of employment:	$3.40	October 1, 1981
		$3.75	March 1, 1984
		$3.90	October 1, 1984

*No provision for lower rates for learners in Alberta, British Columbia, Manitoba, Prince Edward Island, New Brunswick, Newfoundland, Québec or Saskatchewan. In addition to the general rate for experienced workers, Nova Scotia has a learner's rate for beauty parlours.

[1]Nova Scotia -- Inexperienced employees are persons with less than three months' experience in the work for which they are employed. Without the express approval of the Minimum Wage Board, the number of underage or inexperienced employees employed by the employer may not exceed 25 per cent of total working force. An employer whose total working force is seven or less may employ two inexperienced employees. However, in the case of an employer operating a motel, hotel, restaurant or tourist resort from June 15 to September 15, up to 60 per cent of the persons employed may be underage or inexperienced employees during this period.

[2]Ontario -- Not more than 20 per cent of total number of employees in an establishment may be employed as learners, and only persons who have no previous experience in the work may be paid learners' rates. An employer whose total number of employees is less than five may employ one employee as a learner.

6. Minimum Wage Rates for Other Categories of Employees

Jurisdiction	Rates and Categories	Effective Date
Alberta	Various categories of salespersons:	
	$150 per week	May 1, 1981
British Columbia	Live-in homemakers, domestics, farm workers or horticultural workers paid wages other than on an hourly or on piecework basis: $29.20 per day or part of a day worked	March 14, 1981
	Resident caretakers in apartment buildings of 8 to 60 units:	
	$219 per month plus $8.76 per unit	December 1, 1980
	Buildings of more than 60 units:	
	$744 per month	December 1, 1980
Manitoba	Employees serving alcoholic beverages in licensed establishments:	
	$4.00 per hour	July 1, 1982
Newfoundland	Domestics employed in a private home (16 and over):	
	$2.25 per hour	January 1, 1983
Ontario	Employees serving alcoholic beverages in licensed establishments:	
	$3.00 per hour	October 1, 1981
	$3.35 per hour	March 1, 1984
	$3.50 per hour	October 1, 1984
	Construction Workers:	
	$3.75 per hour	October 1, 1981
	$4.10 per hour	March 1, 1984
	$4.25 per hour	October 1, 1984
	Domestic employees* (cooks, housekeepers, nannies) who work more than 24 hours a week:	
	$24 per day	
	$132 per week	
	$568 per month, or	
	$3.00 per hour	January 1, 1981
	$27 per day	
	$147 per week	
	$634 per month	
	$3.35 per hour	March 1, 1984
	$28 per day	
	$154 per week	
	$662 per month	
	$3.50 per hour	October 1, 1984

6. Minimum Wage Rates for Other Categories of Employees (continued)

Jurisdiction	Rates and Categories	Effective Date
Québec	Employees in hotels, restaurants, campgrounds, trailer parks or enterprises that sell, deliver or serve meals to be consumed off the premises, or serve liquor:	
	18 and over: $3.28 per hour	October 1, 1981
	Under 18: $2.95 per hour	October 1, 1981
	Domestic workers residing at the employer's residence: $134 per week	October 1, 1981
	Domestics who do not reside at the employer's residence and agricultural workers:	
	18 and over: $4.00 per hour	October 1, 1981
	Under 18: $3.65 per hour	April 1, 1981

*Does not apply to babysitters or companions.

7. Maximum Charges Permitted for Board and Lodging*

Jurisdiction	Meals		Lodging		Board and Lodging
	single	per week	per day	per week	per week
Federal	50¢		60¢		
Alberta	$1.25		$1.60		
Manitoba	50¢			$5.00	
New Brunswick	$1.50		$1.50		$3.85 per day
Newfoundland	$1.00	$16.00		$7.50	$25.00
Nova Scotia[1]	$1.60	$25.00		$7.00	$31.00
Ontario[2] Oct. 1/81	$1.40	$29.00		$17.00	$46.00
Mar. 1/84					$50.00
Oct. 1/84					$51.00
Prince Edward Island	$1.70	$25.00		$11.00	$31.00
Québec[3]	$1.25	$16.45		$16.45	$32.90
Northwest Territories	65¢		80¢		
Yukon Territory	50¢		60¢		

*No maximum charges set in British Columbia and Saskatchewan.

In Saskatchewan, a meal may not cost more than 1/3 of the minimum hourly wage, except where the hourly wage of the employee is more than 25% above the minimum hourly wage.

[1]Nova Scotia -- Logging and forest operations; board and lodging, $4.90 per day; construction, no charges set; beauty parlour employees same as table.

[2]Ontario -- Domestics and nannies: single meal $1.50 each to a maximum of $30 weekly; room, $20 weekly; board and lodging, $50 weekly. Fruit, vegetable and tobacco harvesters: meals $1.40 each, $29.00 weekly maximum; room $17 a week; room and meals $46 a week; housing accommodation $39 a week; serviced housing accommodation $52 a week. On March 1, 1984 the weekly charges for board and lodging for domestics and nannies will become $54.00 and on October 1, 1984, $55.00.

[3]Québec -- Sawmill and forest operations: single meal, 65¢; board and lodging, $1.95 per day; retail food trade, same as table.

EQUAL PAY

In five jurisdictions, equal pay provisions are part of employment standards legislation: the Manitoba Employment Standards Act; the Nova Scotia Labour Standards Code; the Ontario Employment Standards Act, 1974; the Saskatchewan Labour Standards Act, 1977; and the Yukon Labour Standards Ordinance. Similar provisions are found in human rights statutes in most of the other jurisdictions: the Alberta Individual's Rights Protection Act; the British Columbia, Newfoundland and Prince Edward Island Human Rights Codes; and the Québec Charter of Human Rights and Freedoms. Under federal jurisdiction, provisions are incorporated in the Canadian Human Rights Act, Equal Wages Guidelines and the Canada Labour Code. In the Northwest Territories, the Fair Practices Ordinance covers the area, and in New Brunswick, equal pay provisions are deemed to be included in the general anti-discrimination sections of the Human Rights Code.

Federal Legislation

Under the Canadian Human Rights Act, it is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment and performing work of equal value. The criterion applied in assessing the value of work is a composite of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work, and the conditions under which the work is performed.

This discriminatory practice is deemed to be prohibited under the Canada Labour Code. Where an inspector designated by the Minister of Labour has reasonable grounds at any time for believing that an employer has maintained differences in wages, the inspector may notify the Canadian Human Rights Commission or file a complaint with the Commission to that effect.

Equal Wages Guidelines have been adopted under the Canadian Human Rights Act to further assess the value of the work performed by employees employed in the same establishment.

To determine if such employees are performing work of equal value, the skill required in the performance of the work is considered to include any type of intellectual or physical skill required in the performance of that work which has been acquired by the employees through experience, training, education or natural ability; the nature and extent of such skills are compared without taking into consideration the means by which they were acquired by the employees.

The effort required in the performance of the work is considered to include any intellectual or physical effort normally required in the performance of that work. Such efforts may be found to be of equal value whether they were exerted by the same or different means, and the assessment of the effort is not affected by the occasional or sporadic performance by that employee of a task that requires additional effort.

The responsibility required in the performance of the work of an employee is assessed by determining the extent to which the employer relies on the employee to perform the work, having regard to the importance of the duties of the employee and the accountability of the employee to the employer for machines, finances and any other resources, and for the work of other employees.

Conditions under which the work of an employee is performed include noise, heat, cold, isolation, physical danger, conditions hazardous to health, mental stress, and any other conditions produced by the physical or psychological work environment, but do not include a requirement to work overtime or on shifts where a premium is paid for such overtime or shift work.

The Equal Wages Guidelines also prescribe a number of factors justifying differences in the wages paid to male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value.

Provincial Legislation

All provinces and territories, with the exception of New Brunswick, have similar legislation with respect to equal pay for equal work. In New Brunswick, equal pay is deemed to be included in the general anti-discrimination provisions of the Human Rights Code.

General

The legislation prohibits an employer from differentiating in the wages paid to female and male employees performing the same or similar work under the same or similar conditions, and whose jobs require similar skill, effort or responsibility. In most of the provinces, it is specified that similar work has to be done in the same establishment.

All the acts, where applicable, make it clear that a difference in rates of pay based on a factor other than sex does not constitute a failure to comply with their requirements. In Nova Scotia, however, the employer must establish that such a factor justifies a different rate of pay.

In British Columbia, Ontario, Prince Edward Island, Québec, Saskatchewan and the Yukon Territory, differences in rates of pay based on a seniority system or a merit system do not constitute discrimination within the terms of the Act. Differences in rates of pay based on a system that measures earnings by quantity or quality of production do not constitute a failure in Ontario, Prince Edward Island and Québec.

In most jurisdictions, no employer is to reduce the wages of a male or female employee in order to comply with the equal pay provisions.

Complaints and Investigation

A number of laws provide that a person claiming to be aggrieved by an alleged contravention of the act has a choice of initiating court proceedings or of making a complaint.

Each act makes it an offence for an employer to discriminate against an employee because he has made a complaint or given evidence under the Act.

Provision is made in all the acts for prosecution in the courts as a last resort. Failure to comply with an act or an order is made an offence punishable by a fine.

The procedure laid down for the enforcement of equal pay provisions may be invoked upon complaint to the director of the commission by the aggrieved person in New Brunswick, Newfoundland and Prince Edward Island. Quebec allows such a complaint to the "Commission des droits de la personne".

A complaint is to be registered in Newfoundland and Prince Edward Island with the Minister of Labour (of Manpower and Industrial Relations in Newfoundland), and in British Columbia, Manitoba, Nova Scotia and Saskatchewan with a designated officer of the Department of Labour. In Alberta, complaints are made to the Human Rights Commission.

In all jurisdictions except Ontario and Nova Scotia, the legislation provides for an initial informal investigation into the complaint, usually by an officer of the Department of Labour.

MATERNITY PROTECTION

Legislation to ensure the health and job security of women working before and after childbirth is in force in the federal jurisdiction and in all the provinces. Only the two territories have no maternity leave provisions.

The federal maternity leave provisions are contained in the Canada Labour Code, Part III, Division V.1. The Alberta Employment Standards Act, Part 3, Divison 7 covers this subject. Part 7 of the Employment Standards Act in British Columbia deals with maternity provisions. The Manitoba provisions are contained in Subsection 34.1 of the Employment Standards Act. The New Brunswick provisions are Sections 9 to 11 of the Minimum Employment Standards Act[3]. The Newfoundland Labour Standards Act covers maternity protection. Nova Scotia provisions are contained in sections 56 and 57 of the Labour Standards Code. The Ontario maternity protection provisions form Part XI of the Employment Standards Act, 1974. The Prince Edward Island provisions are contained in Sections 67.1 to 67.5 of the Labour Act. In Québec, a regulation made pursuant to An Act Respecting Labour Standards contains maternity protection provisions. Saskatchewan's provisions are contained in Part IV of the Labour Standards Act.

All the federal and provincial legislation provide for a period of leave, which varies from 12 to 18 weeks. In most provinces, an employee is entitled to maternity leave if she has been continuously employed by her employer for at least one year. All laws also require an employee to provide a medical certificate. Provisions are also made for exclusions and job security.

These provisions are shown more in detail in the tables below.

Paternity and Adoption Leave

Four provinces -- Nova Scotia, Prince Edward Island, Québec and Saskatchewan -- have legislation dealing with paternity and/or adoption leave.

The Labour Standards Code in Nova Scotia requires an employer to grant an employee a leave of absence for the week in which the adoptive child comes into full care of the employee, and up to four additional weeks. The employer must grant this leave upon request of a female employee and receipt of a certificate from the Minister of Social Services stating that a notice of proposed adoption of a child five years or younger has been filed.

---

[3]In the Employment Standards Act, awaiting proclamation, maternity leave is provided for in Sections 42 and following.

Under a new provision of the Prince Edward Island Labour Act, a female employee may request leave of absence without pay for the purpose of adoption of a child six years of age or younger. The leave may be for one week, or up to five weeks, as requested, beginning the week in which the adoptive child is placed in the care of the employee. The employee must provide the employer with a notice from the director of child welfare or from a child welfare agency of the proposed placement of a child.

In Québec, an Act Respecting Labour Standards states that an employee may be absent from work, without pay, for two days at the birth or adoption of a child.

Upon written application, the Saskatchewan Labour Standards Act provides that an employee who has worked for a continuous period of at least 12 months is entitled to adoption or paternity leave. Paternity leave consists of a period of not more than six weeks to be taken in any combination during the three month period before or after the estimated date of birth. Leave for adoption consists of a period of not more than six weeks commencing on the day the child becomes available for adoption.

The employee must notify the employer at least 14 days before returning to work. An employee who resumes work after leave must be reinstated in the position occupied before the leave or a comparable position with not less than the same wages and benefits.

8. MATERNITY PROTECTION AND PARENTAL LEAVE*

Jurisdiction and Legislation	Period of Leave	Requirements	Exclusions	Job Security	Other
Federal Canada Labour Code	If confinement occurs on or before date specified in certificate: 17 weeks. If confinement occurs after the date specified in certificate: 17 weeks + period equal to the period between date specified in certificate and actual date of delivery. Leave may commence no earlier than 11 weeks before expected date of birth and must end no later than 17 weeks following actual date of birth.	1 year of continuous service; application 4 weeks before commencement of leave; medical certificate.	Work, undertaking or business of a local or private nature in Yukon or Northwest Territories.	No dismissal solely because of pregnancy or application for leave. Reinstatement in same position or comparable with not less than same wages and benefits.	Pre- and post-leave employment deemed continuous for pensions and other benefits. Employment deemed continuous where business transferred from one employer to another.

*Yukon and the Northwest Territories have no legislated provisions on maternity leave.

Jurisdiction and Legislation	Period of Leave	Requirements	Exclusions	Job Security	Other
Alberta Employment Standards Act	18 weeks Pre-natal: 12 weeks Post-natal: 6 weeks maximum; 3 weeks longer where recommended in medical certificate.	1 year of continuous service; notice 2 weeks before commencement of leave; medical certificate.	Farm labourers, domestic servants, and municipal police and public employees.	No dismissal of an employee who is entitled to leave solely because of pregnancy or because maternity leave has been taken. Reinstatement in same position or comparable with not less than same wages and benefits. Employee must give 2 weeks' notice of date of resumption of employment.	Employer may require employee to commence maternity leave (within the entitled period of leave) where pregnancy interferes with performance of duties.

Jurisdiction and Legislation	Period of Leave	Requirements	Exclusions	Job Security	Other
British Columbia Employment Standards Act and Regulation	18 weeks Pre-natal: 11 weeks Post-natal: 6 weeks up to 6 weeks longer where recommended in medical certificate.	Medical certificate	Specified professionals; certain categories of salespersons; students in certain approved work programs; students employed at school where they are enrolled; persons employed in a private residence solely to attend to a child, a disabled, infirm or other person; persons receiving income assistance while participating in an employment program; artists, musicians, performers or actors; student nurses	No notice or dismissal because of authorized leave or reasons arising out of it. Onus of proof on employer.	Pre- and post-leave employment deemed continuous for pensions and other benefits. Employer may require employee to commence maternity leave (within the entitled period of leave) where pregnancy interferes with performance of duties. If employer suspends or discontinues operations during employee's leave of absence and operations have not

Jurisdiction and Legislation	Period of Leave	Requirements	Exclusions	Job Security	Other
British Columbia (continued)			and disabled employees of a charity receiving therapy or engaged in a therapeutic work program.		resumed at the time that the leave expires, the employment of that employee is deemed continuous upon resumption of operations.

Jurisdiction and Legislation	Period of Leave	Requirements	Exclusions	Job Security	Other
Manitoba Employment Standards Act	If delivery occurs on or before date specified in certificate: 17 weeks. If delivery occurs after date mentioned in certificate: 17 weeks + period equal to period between date specified in certificate and actual date of delivery. Leave must commence no earlier than 11 weeks preceding the date specified in the certificate and must terminate no later than 17 weeks following actual date of delivery. Special: (where no application made) with medical certificate that employee is incapable of performing duties because of medical condition arising out of pregnancy: 11 weeks pre-natal leave and a further period. Total leave must not exceed 17 weeks.	1 year of continuous service; application 4 weeks before commencement of leave; medical certificate.		Employer may not dismiss or lay off an employee who has completed 12 months of continuous employment solely because of pregnancy or application for leave. Reinstatement in same position or comparable with not less than same wages and benefits.	Pre- and post-leave employment deemed continuous for pensions and other benefits. Employment deemed continuous where business transferred.

Jurisdiction and Legislation	Period of Leave	Requirements	Exclusions	Job Security	Other
New Brunswick Minimum Employment Standards Act	12 weeks or longer to a maximum of 17 weeks. Pre-natal: 6 weeks before expected date. Post-natal: 6 weeks.	Medical certificate.	Child employed by parent or guardian; domestic workers; farm workers.	No notice of dismissal for reasons arising out of leave until employee is absent for a maximum of 17 weeks.	Employer may not refuse to employ a female person who is pregnant for reasons arising from her pregnancy only.
Newfoundland Labour Standards Act	17 weeks. Pre-natal: 11 weeks + period between estimated and actual date of birth. Post-natal: 6 weeks. Either or both periods may be reduced by consent and with medical certificate. Either or both periods may be increased by consent.	1 year of continuous service; medical certificate, notification to her employer of the estimated date of birth not later than 15 weeks before leave.	Domestic servants.	No dismissal because leave permitted by the Act is taken. In case of dismissal, onus of proof is on employer. Terms of contract of service are so resumed that conditions are not less beneficial.	Pre- and post-leave employment deemed continuous for pensions and other benefits.

Jurisdiction and Legislation	Period of Leave	Requirements	Exclusions	Job Security	Other
Nova Scotia Labour Standards Code	17 weeks. Pre-natal: At any time from 11 weeks before expected delivery. Compulsory at any time on request of employer where duties cannot reasonably be performed by pregnant women or performance materially affected by pregnancy. Post-natal: 6 weeks compulsory; shorter period on opinion of doctor.	1 year's service; medical certificate.	Domestic servants in private home, professionals, students engaged in professional training and teachers.	No dismissal because of pregnancy of an employee who is entitled to leave. Reinstatement with no loss of seniority or benefits.	Adoption leave up to 5 weeks may be granted to a female employee on receipt of a certificate.
Ontario Employment Standards Act, 1974	17 weeks minimum. Pre-natal: voluntary 11 weeks before expected date or actual delivery. Employer may require employee to commence leave where duties cannot reasonably be performed by pregnant women or performance materially affected by pregnancy. Post-natal: 6 weeks, shorter period with medical certificate and one week's notice to employer.	Employed 1 year and 11 weeks before expected date of delivery; medical certificate with 2 weeks' notice.	Students in certain approved work programs, inmates of provincial correctional institutions, offenders performing work under court orders.	Termination or lay-off of employee entitled to leave is prohibited. Reinstatement at same wages and without loss of seniority or benefits accrued in same position or comparable work.	

Jurisdiction and Legislation	Period of Leave	Requirements	Exclusions	Job Security	Other
Prince Edward Island Labour Act	Seventeen weeks. Pre-natal: 11 weeks before the estimated date of birth. Post-natal: not less than six weeks after the actual date of birth, or a shorter period if the employee so requests.	Employed for 12 continuous months or more; application at least 4 weeks before the commencement of leave; medical certificate.	Farm labourers	Employer may not dismiss, lay off or suspend an employee by reason only of the fact that she is pregnant, is temporarily disabled because of pregnancy or has applied for maternity leave. Reinstatement in same position or in a comparable one with not less than the same wages and benefits. The employer is, however, not obliged to pay pension benefits in respect of any period maternity leave granted to an employee.	Adoption leave of up to six weeks may be granted to a female employee on receipt of a notice from the Director of Child Welfare or from a child welfare agency of the proposed placement of a child six years of age or younger. The employer may request that an employee begin her leave not more than three months before the estimated date of birth where the pregnancy would unreasonably interfere with the performance of her duties, and the onus of proof is on the employer.

Jurisdiction and Legislation	Period of Leave	Requirements	Exclusions	Job Security	Other
Québec An Act Respecting Labour Standards and Regulations.	18 weeks maximum. The leave may be divided at the employee's discretion before and after the expected date of birth; the leave may start only as of the beginning of the 16th week preceding the expected date of birth. If birth takes place after the expected date, the leave can be extended by a period equal to the period of delay, but not if the employee still has 2 weeks post-natal from the original leave. Maternity leave can can be extended on medical certificate up to 6 weeks.	20 weeks of service for the same employer during the last 12 months. Notice: 3 weeks before commencement of leave; medical certificate.	Farm employees where no more than 3 employees are habitually employed, employees employed in a dwelling to care for a child or a disabled, handicapped or aged person, a student employed in a job induction program.	Employer must reinstate the employee in her former position with all rights and benefits. Employee must give 2 weeks' notice of date of resumption of employment, if she has decided to shorten her leave from the date specified in the notice to her employer of the expected date of return. An employee who does not return to work at the end of her maternity leave is presumed to have resigned. Dismissal, suspension or transfer of any employee because of pregnancy is prohibited.	Upon presentation of medical certificate, the employee may request to work at other tasks if the conditions of work are hazardous to her or the unborn child, or to the child she is breast-feeding. If the request is not granted, the employee may cease work immediately without loss of rights or benefits. The employee may not be required to recommence work until either she is reassigned or the delivery has occurred.

Jurisdiction and Legislation	Period of Leave	Requirements	Exclusions	Job Security	Other
Québec (continued)					The employee's job must be kept available for her upon her return from leave. As of the 6th week preceding the expected date of birth, the employer may require the pregnant employee to produce a medical certificate. An employee may be absent from work, without pay, for 2 days at the birth or adoption of a child.

Jurisdiction and Legislation	Period of Leave	Requirements	Exclusions	Job Security	Other
Saskatchewan Labour Standards Act	18 weeks. Pre-natal: 12 weeks. Post-natal: 6 weeks. Shorter period with permission of employer. A further 6 weeks with medical certificate giving bona fide reasons why employee is unable to return to work. Employer may require that employee commence maternity leave not more than 3 months before expected date of birth where pregnancy would interfere with performance of duties. Special: (where no application made) total leave: 14 weeks; not less than 6 weeks after birth.	1 year of continuous service; application 4 weeks before commencement; medical certificate.	Farming, ranching or market gardening.	No dismissal, lay-off suspension or discrimination solely because of pregnancy or application for leave. Onus of proof is on employer. Reinstatement in same or comparable position with no less than the same wages and benefits.	14 days notice of intention of resuming work to be given to employer. Upon written application, an employee who has worked continuously for 12 months is entitled to: (a) Paternity leave: 6 weeks maximum to be taken in any combination during 3 month period before or after estimated date of birth.

Jurisdiction and Legislation	Period of Leave	Requirements	Exclusions	Job Security	Other
Saskatchewan (continued)					(b) Adoption leave: 6 weeks maximum commencing on day child becomes available for adoption. 14 days notice before returning to work. Reinstatement in same position or comparable with not less than same wages and benefits.

HOURS OF WORK

Federal

Hours of work of employees in undertakings within the federal labour jurisdiction are regulated by the Canada Labour Code, Part III, Division I.

The Code sets a standard workday and workweek and requires payment of an overtime rate for work done beyond the hours specified. It also establishes a maximum workweek, overtime hours being restricted to eight in a week, except in special circumstances.

Under the Code, standard hours (the number of hours that may be worked at regular rates of pay) are limited to eight in a day and 40 in a week. Hours in excess of eight and 40 may be worked, however, provided one and one-half times the regular rate is paid, up to a maximum of 48 hours in a week.

In a week in which an employee is entitled to a general holiday with pay (under Part III, Division I of the Code) the overtime rate is to be paid after 32 hours, instead of 40. In calculating overtime for the week, no account is to be taken of any time worked on the holiday.

Because some types of employment may call for a more flexible arrangement of working hours, the Code permits the averaging of hours over a period of two or more weeks. Under a system of averaging, working hours may vary from day to day or from week to week, so long as the total standard hours do not exceed 40 multiplied by the number of weeks in the averaging period. The overtime rate (one and one-half times the regular rate) must be paid at the end of the averaging period for all hours worked in excess of such standard hours. The total number of hours that may be worked by an employee in an averaging period is 48 multiplied by the number of weeks in the period.

Averaging is permitted for any class of employees who have no regularly scheduled working hours or who have regular hours but the number of hours scheduled differs from time to time. On notifying the Department of Labour, an employer may select an averaging period of 13 weeks or less.

If an employer requires a longer period for averaging than 13 weeks in order to provide for a period in which fluctuations take place (e.g., where there are seasonal rush and slack periods during the year), he or she must obtain the approval of the Minister of Labour. The same conditions apply as to a period of 13 weeks or less. The period over which hours may be averaged may be as long as a full year.

An employer who has adopted an averaging plan is required to post clear information about the plan in places where it can readily be seen by the employees affected.

When an employee voluntarily terminates employment during an averaging period, he or she is paid his regular rate for the hours worked but is not entitled to overtime pay. If this employment is terminated by the employer, however, the employee must be paid overtime pay for any hours worked in excess of an average 40-hour week over the period worked.

Any employer, whether or not the employees normally work irregular hours, may apply for a ministerial permit which increases the standard and maximum hours in a week, provided that over such period of weeks as are stated in the permit, the average standard hours do not exceed 40 per week and the average maximum hours do not exceed 48 per week.

The Minister of Labour may not issue the permit unless satisfied that the arrangements specified in the permit are supported by the employer and by either at least eighty per cent of the employees or, where a collective agreement is in effect, the bargaining agent of the employees. The Minister may cancel the permit on the application of both parties to a collective agrement. Where the employees are not subject to a collective agremeent, the Minister may cancel the permit if he or she judges that to do so would be in the best interests of the employees, and the employer may do so by giving 30 days' notice to the Minister. The same notice must also be given to the employees by posting a notice in a place where the employees are likely to see it.

Exceptions to the maximum workweek are permitted in certain circumstances. Work in excess of 48 hours in a week (or the maximum hours established in an averaging period) may be allowed under permit when the Minister, having given due regard to the conditions of employment and the welfare of the employees, is satisfied that such exceptional conditions exist as to make the working of additional hours necessary.

A permit is issued for a definite period of no longer duration than the time the exceptional circumstances are expected to continue. The permit may specify either the total amount of excess overtime that may be worked in the period or the additional number of hours per day or per week that the employees may work. The number of employees engaged in such excess overtime and the extent of the overtime worked by each must be reported in writing to the Minister by the employer within 15 days after the overtime permit expires or within a time fixed in the permit.

Maximum weekly hours may also be exceeded to make up for the time lost due to an accident, breakdown in machinery or other emergency. The employer is required to report such emergency work within a specified time.

In order to deal with the special problems of some industries, regulations may be made, after public inquiry, varying the standard and maximum hours for classes of employees in any specified establishment where the Code's provisions would be unduly prejudicial to the interests of the employees or seriously detrimental to the operation of the establishment, or entirely exempting a class of employees from the hours provisions where they cannot reasonably be applied.

Regulations may also be made specifying the circumstances under which the overtime rate will not apply because work practices make it unreasonable or inequitable. A general regulation issued under the Canada Labour Code provides for exemption from the overtime provisions in circumstances where there is an established work practice that requires or permits an employee to work in excess of standard hours for the purpose of changing shifts, or permits an employee to exercise seniority rights to work in excess of standard hours pursuant to a collective agreement.

Different hours of work provisions have been established for some categories of employees such as East and West Coast shipping employees, country elevator agents and managers, motor vehicle operators, commission sales persons in the broadcasting industry, certain uranium mining and refining employees, certain employees of railways, etc.

Provincial

General Hours of Work Laws

The Employment Standards Act in Alberta sets standard hours of work at eight in a day or 44 in a week. The maximum hours of work of an employee must be confined within 12 hours in a day except in the case of accident, or if the director of employment standards issues a permit or a regulation is made permitting extended hours of work.

Hours worked in excess of the standard hours must be compensated at one and one-half times the regular rate. In lieu of overtime pay, an employee may agree to take time off, at a rate of one and one-half times the overtime hours worked. General holidays are not taken into account in computing overtime.

Standard hours of certain categories of employees are established by regulation. (See Table 9.)

The Employment Standards Act in British Columbia states that an employer may not require an employee to work in excess of eight hours in a day or 40 in a week unless the employer complies with the overtime provisions of the Employment Standards Act. Hours worked in excess of eight in a day or 40 in a week must be remunerated at one and one-half times the regular rate, and additional hours in excess of 11 in a day or 48 in a week must be remunerated at two times the regular rate.

Where the director of employment standards is satisfied that the hours of work of an employee in excess of eight in a day or 40 in a week are excessive or are detrimental to the employee's health or safety, the director may order the hours of work limited to eight in a day or 40 in a week. If the hours of work are averaged over a period longer than a week, or if less than five days are worked in a week, or if the basis of calculation of overtime wages is the subject of an agreement between the employer and his employees or their representatives, the director may authorize a variation of the overtime provisions of the Act, provided that the conditions of employment and overtime wages established by the modification are not inconsistent with the intent of the Act.

Every employee is entitled to an eating period of at least one-half hour in each five-hour period. An employee who reports for work as required must be paid for at least two hours. If the employee actually commences work, he or she must be paid for four hours unless work is suspended for reasons completely outside the control of the employer, such as inclement weather.

Both standard and maximum hours of work are set at eight in a day and 40 in a week by the Employment Standards Act in Manitoba. The Manitoba Labour Board is empowered to vary these hours where the employer wishes to establish a workweek of less than five days, in order to facilitate shift work, provided that the average hours worked calculated over such period as prescribed by the Board, or where in the opinion of the Board, the hours prescribed by the Act are not feasible or reasonable for a particular industry.

Employees may be required to work overtime where work is urgently required to maintain or repair equipment or plant, in the event of an occurrence beyond human control which affects the life, health or safety of individuals or which interrupts the provision of an essential service.

Where an employee is required to work overtime, he is entitled to be paid at one and one-half times his regular rate, unless the Lieutenant-Governor-in-Council declares a state of emergency, civil disaster or war emergency. Certain occupational exclusions are listed in Table 9.

Under the Employment Standards Act in Ontario, maximum hours of work are eight in a day and 48 in a week. The maximum may be exceeded in cases of accident or where work is urgently required to avoid serious interference with the ordinary working of the establishment.

The director of employment standards may, by permit, authorize hours of work in excess of the maximum, subject to the limits prescribed by the Act. The limit for excess hours is 12 hours in a week for engineers, firemen, full-time maintenance personnel, receivers, shippers, truck drivers and their helpers, watchmen or any person who, in the opinion of the director, is engaged in a similar occupation. For all other employees, the limit for each employee is 100 hours in each year.

The director may also issue a permit authorizing working hours in excess of the limits set out above, if satisfied that the nature of the work or the perishable nature of the raw material being processed requires the excess hours. The issuance of a permit does not require the employee to work in excess of the normal maximum hours of eight in a day or 48 in a week.

Overtime pay at a rate of one and one-half times the regular rate must be paid for hours worked in excess of 44 in a week. In certain industries -- local cartage, highway transport, road building, sewer and water-main construction, the hotel, motel, tourist resort, tavern and restaurant industries (seasonal employees) and fresh fruit and vegetable processing (seasonal employees) -- extended hours may be worked before the overtime rate applies. (See Table 9 for particulars.)

In Ontario, an employer must provide a meal break of at least one-half hour during every five consecutive hours.

Under the Labour Standards Act in Saskatchewan, standard hours are set at eight in a day and 40 in a week. Hours worked in excess of the standard hours of work must be compensated at one and one-half times the regular rate. The act provides for the adoption of ten-hour days in a four-day week, if authorized by the Department of Labour or the trade union which represents the employees, without the necessity of paying overtime rates. Averaging of hours over a period of weeks is also permitted, with the authorization of the Department of Labour or the trade union which represents the employees.

Where a public holiday occurs during a workweek or during an averaging period, the total time required to be worked before overtime rates are payable is reduced by eight hours. Special provisions with respect to overtime are in effect for certain employees of city newspapers, where averaging of hours worked is permitted over a two-week period, and oil truck drivers, where averaging takes place over one year.

Notwithstanding anything otherwise provided in the Act, no employer may require an employee to work more than 44 hours in one week, or, where a public holiday occurs during the week, 36 hours in that week, except in the case of emergency circumstances.

The New Brunswick Minimum Wage Order[4] fixes a standard workweek of 44 hours for time workers, salaried employees and pieceworkers who are 18 years or older. After 44 hours in a week, the employer must pay one and one-half times the minimum rate. The order excludes persons working in domestic service and agricultural workers. Workers under the age of 18 years, except where employed by a parent or guardian, may not be required to work more than nine hours in a day or 48 hours in a week.

In Newfoundland, the Labour Standards Regulations provide for standard hours of eight in a day and 40 in a week for assistants (shop employees) and 44 in a week for other employees. Pursuant to the regulations, overtime wages shall be paid at one and one-half times the minimum rate for hours worked in excess of eight hours in a day and 40 in a week to a shop employee, and 44 hours in a week to other employees. Overtime provisions do not apply to persons engaged in domestic service in a private home, or those employed in planting, cultivating and harvesting farm produce other than the production of fruit and vegetables in greenhouse and nursery operations, and raising livestock and poultry. Every employee is entitled to a one-hour rest period in the case of employees employed in retail or wholesale undertakings, and a one-half hour rest period in

---

[4]The Employment Standards Act, awaiting proclamation, will repeal the Minimum Wage Act, under which this order has been adopted. The new act provides the Lieutenant-Governor-in-Council with the power to prescribe by regulation the maximum number of hours in any industry, business, trade or occupation.

the case of all others after each five consecutive hours of work. This provision does not apply to crew members on ferry boats or to employees covered by a collective agreement.

In Nova Scotia, the Labour Standards Code permits the making of regulations to limit the number of hours per day or per week during which an employee may work. If such regulations are made, they may be varied by agreement between the employer and representatives of the employees. The limits of the hours of work may be exceeded in case of accident or emergency.

To date, maximum hours of work regulations have not been made. Instead, Nova Scotia regulates the hours during which the minimum wage may be paid. The limit established by the General Minimum Wage Order is 48 in a week, after which at least one and one-half times the minimum wage must be paid. Special rates and, in some cases, hours of work after which premium rates apply, have been made applicable to beauty parlor employees, workers in the logging and forest operations industry, road building and heavy construction workers and certain building construction workers in Halifax, Dartmouth, and Sydney.

In Prince Edward Island, the Minimum Wage Order No. 1/81, which revokes and replaces all previous orders effective July 1, 1981, establishes a standard workweek of 48 hours beyond which overtime rates are payable at one and one-half times the minimum rate. This order does not apply to registered apprentices, farm labourers who are not engaged in commercial undertakings, persons employed for the sole purpose of protecting and caring for children in private homes, and employees of non-profit organizations who are required to live in. Ambulance drivers are entitled to overtime pay only in respect of the first 12 hours of overtime per week. This order will be replaced by Minimum Wage Order No. 1/82, effective October 1, 1982.

The Act Respecting Labour Standards establishes a standard workweek of 44 hours in Québec. There is no standard workday. An employer is entitled to stagger hours of work on a basis other than a weekly basis with the permission of the Labour Standards Commission, provided that the average number of hours worked does not exceed the standard set in the act (or regulations, in the case of certain categories of employees). The Act permits regulations to be made establishing a different standard workweek for specified groups. (See Table 8 for a list of these workweeks. Table 9 also contains a list of employees who are excluded from any hours of work provisions.)

Overtime is calculated at a rate of one and one-half times the regular rate of pay for all hours worked in excess of the standard workweek. Any annual leave days or statutory holidays with pay are counted as hours worked for the purpose of computing overtime.

The hours of work law in Québec contains a provision which requires that an employee be paid a minimum of three hours' pay when he or she reports to work in the normal course of employment or at the request of

the employer. This provision does not apply if conditions of the work require the employee to be present at work several times in the same day or if the work is normally completed within a three-hour period.

If a coffee break is provided by the employer, the time permitted is considered to be time at work for the purpose of the hours of work legislation.

The Mining Safety Ordinances of both territories provide for a maximum eight-hour day for work below ground in mines.

Under the Labour Standards Ordinance of the Northwest Territories, standard hours of work are eight in a day and 44 in a week for most employees. Except in special circumstances, maximum hours are 10 in a day and 54 in a week.

Different standards are laid down for certain classes of employees. Standard hours of 176 in four consecutive weeks have been established for persons employed in exploration and development of metal mining and petroleum (including geophysical, geological, seismological and diamond drilling work), the transport of goods to and from isolated areas, and in tourist camps. For these employees, maximum hours are 216 in the same period.

In the Yukon Territory, standard hours are eight in a day and 40 in a week. Maximum hours of work permitted are ten in a day, 60 in a week and 260 in a month. Overtime beyond the limits of eight and 40 hours is prohibited for employees engaged in mining operations underground in a shaft or tunnel.

In both the Northwest Territories and the Yukon Territory, an employee who is required or permitted to work in excess of standard hours must be paid one and one-half times his regular rate.

Averaging of hours over a period of two or more weeks is permitted under both ordinances. The manner and circumstances in which averaging may be allowed are to be prescribed by regulations.

Exceptions to maximum hours standards are permitted in certain circumstances in the Yukon Territory. Where work in an industrial establishment is seasonal or intermittent in nature, the commissioner, after having considered the nature of the establishment, the conditions of employment and the welfare of the employees, may issue an order permitting excess hours to be worked.

In the Northwest Territories, hours in excess of maximum hours (10 and 54 or 216, as the case may be) may be worked with a permit issued by the labour standards officer, when the applicant has satisfied him that there are exceptional circumstances to justify the working of additional hours, or where the nature of the work is seasonal or intermittent.

The hours of work provisions of the Yukon Ordinance do not apply to members of the employer's family, individuals who search for minerals, travelling salesmen, and supervisory and managerial employees. Members and students of professions and other persons or classes of persons may be excluded by regulations.

Persons employed as hunting or fishing guides, domestic servants, students and members of designated professions, and persons exercising supervisory and managerial functions are exempted from the hours of work provisions of the Northwest Territories Ordinance.

The standards set under hours of work laws and orders are set out in Table 9.

Other Legislation Restricting Hours

Apart from general hours of work laws, other statutes regulate working hours in some industries.

Schedules under industrial standards legislation in seven provinces, and decrees under the Québec Collective Agreement Decrees Act and the Construction Industry Labour Relations Act, and under the Manitoba Construction Industry Wages Act regulate hours in construction and other industries. Schedules and decrees apply to designated zones or industries; a number apply throughout the province.

Ontario and New Brunswick have adopted legislation establishing maximum hours of work on certain work done in the performance of a contract with the provincial government.

Generally speaking, standard weekly hours for the construction industry range from 40 to 48, with a 40-hour week being the usual standard in the larger centres. In Québec, a 40-hour week is set for tradesmen, a 42 1/2-hour week for labourers and a 50-hour week for road building and excavation work.

In another industry regulated by schedules and decrees in Ontario and Québec, the garment industry, some standard weekly hours are 36 or 37 1/2. In most branches of the industry, standard hours have been reduced to 35.

In Manitoba, maximum hours which may be worked at regular rates are set under the Construction Industry Wages Act, which applies to both private and public construction work. At present an eight-hour day and a 40-hour week is in effect for most classifications of construction work in the Greater Winnipeg area, Brandon, Portage LaPrairie and Northern Manitoba, and a 44-hour week in the rest of the province. In the heavy construction industry, the maximum hours of work payable at regular rates are 52 except in Metropolitan Winnipeg during the period from November 1 to April 30, when a 48-hour week is in effect.

Working hours of employees under 18 are restricted by the New Brunswick Minimum Employment Standards Act and by labour standards legislation in Newfoundland and Nova Scotia. Under the New Brunswick Minimum Employment Standards Act[5], which is applicable to any place of employment other than a private home, a farm or federal undertaking, hours of work of employees under 18 years are limited to nine in a day and 48 in a week, unless special permission to work longer hours is obtained from the Minister of Labour. The Newfoundland Labour Standards Act limits the working hours of persons under 16 to eight in a day, three hours on a school day. In Nova Scotia, the Labour Standards Code prohibits the employment of persons under 14 for more than eight hours in a day, three on a school day, unless authorized. Nor can they work for any period which, when added to school hours on that day, totals more than eight hours.

In all provinces except Manitoba, Ontario and Saskatchewan, there is also some indirect regulation of hours by virtue of provisions in minimum wage orders requiring the payment of an overtime rate after a specified number of hours of work.

Night Work for Women

Manitoba minimum wage regulations require employers to provide women employees whose work begins or ends between midnight and 6 a.m. with adequate transportation, without cost to the employee, between the place of residence and the place of employment.

In Saskatchewan, women employees in hotels, restaurants, educational institutions, hospitals and nursing homes who are required or permitted to finish work between 12:30 a.m. and 7 a.m. must be provided by the employer with free transportation to their homes. Night work for women is prohibited in factories, except with a permit from the inspector.

Employment of Children

Legislation concerning the employment of children usually restricts the hours during which children may work and the maximum hours of work per day or week. For details, we refer the reader to the chapter dealing with employment of children contained in this book.

---

[5]The Employment Standards Act, awaiting proclamation, will repeal the Minimum Employment Standards Act. Under this new legislation, working hours of young persons under the age of 16 will be restricted to six in a day and to a total combined time of attending school and working of eight hours.

9. GENERAL HOURS OF WORK AND OVERTIME RATES*

Federal - (Canada Labour Code)

Hours of Work:	Standard: 8 in a day 40 in a week
	Maximum: 48 in a week
	Exclusions from provisions concerning both hours of work and overtime: managers, superintendents and certain professional employees
Overtime:	After 8 in a day and 40 in a week - 1½ times the regular rate

Alberta - (Employment Standards Act and Regulations)

Hours of Work:	Standard: 8 in a day 44 in a week
	Exclusions: managerial, confidential and supervisory employees, farm labour, domestic service, public employees, municipal policemen, certain sales persons, chartered accountants and lawyers.
Overtime:	After 8 in a day and 44 in a week - 1½ times regular rate or time off in place of overtime pay if more than 44 in a week.
	Exceptions: Field catering, geophysical exploration, land surveying, logging and lumbering, employees of a municipal district employed in road construction or maintenance or snow removal, oil well servicing: 10 hours in a day or 191 hours in a month.
	Ambulance drivers, taxi cabs drivers: 10 hours in a day or 60 hours in a week.
	Employees of irrigation districts other than office employees: 9 hours in a day or 54 hours in a week.
	Employees employed in the cultivation and preparation of trees, shrubs and plants: 9 hours in a day or 48 hours in a week.
	Commercial truck and bus drivers: 10 hours in a day or 50 hours in a week.

*The jurisdictions frequently establish specific standards for specific industries, i.e. logging, mining, garment industry, etc. These standards are set in regulations, board orders, etc.

Alberta - (Employment Standards Act and Regulations) (continued)

Highway and railway construction and brush clearing: 10 hours in a day or 44 hours in a week.

British Columbia - (Employment Standards Act)

Hours of Work:	Standard: 8 in a day 40 in a week
	Exclusions: In British Columbia, the list of exclusions from the entire act and from the hours of work provisions is very extensive, covering nearly 30 categories of employees. For a complete list see the Employment Standards Act Regulation
Overtime:	After 8 in a day and 40 in a week - 1½ times regular rate; after 11 in a day and 48 in a week - 2 times regular rate (excluding hours worked in excess of 8 in a day).

Manitoba - (Employment Standards Act)

Hours of Work:	Standard and maximum: 8 in a day 40 in a week
	Exclusions: professional employees, farming, domestic servants employed in a private home who work no more than 24 hours in a week, fishing, voluntary employees for specific organizations, commissioned travelling salesmen, independent contractor, nursing by an agency other than a babysitting agency, student in training, person employed under a rehabilitation or therapeutic project, certain provincial government employees, construction workers, employees employed in a business where only members of the employer's family are employed.
Overtime:	After 8 in a day 40 in a week - 1½ times the regular rate.
	Exclusions: same as above.

New Brunswick*	
Hours of Work: (Minimum Employment Standards Act)	Employees under 18: Maximum: 9 in a day 48 in a week Exclusion: child employed by his parent or guardian.
Hours of Work: (Minimum Wage Order)	Time workers, salaried employees and piece workers: Standard: 44 in a week
Overtime: (Minimum Wage Order)	After 44 in a week - 1½ times the minimum rate. Exclusions: domestic service, agricultural workers.
Newfoundland - (Labour Standards Regulations, 1980)	
Hours of Work:	A. Assistants (shop employees) Standard: 8 in a day 40 in a week Maximum: 16 hours in a day B. Other employees Standard: 44 in a week Maximum: 16 hours in a day Exclusion: professionals and students in professional training
Overtime:	Shop employees: After 8 in a day and 40 in a week - minimum set rate representing 1½ times the minimum wage Other employees: After 44 in a week - 1½ times minimum rate Exclusions: domestic servants, agricultural work other than production of fruit and vegetables in greenhouse and nursery operations

*The Employment Standards Act, when it is proclaimed in force, will make certain changes to the letter of the law concerning hours of work.

Nova Scotia - (General Minimum Wage Order)

Hours of Work:	Standard: 48 in a week Exclusions: farm labourers, domestic servants, certain apprentices, professional employees or students of such professions, automobile, real estate and insurance salesmen, employees on fishing vessels, and teachers.
Overtime:	After 48 in a week - 1½ times minimum rate.

Ontario - (Employment Standards Act)

Hours of Work:	Maximum: 8 in a day 48 in a week Exclusions: supervisory and managerial employees, domestic servants, construction, resident janitors or caretakers, full-time firefighters, fishing or hunting guides, persons engaged in landscape gardening, mushroom growing, horticulture, and certain other agricultural activities, certain categories of professionals, teachers, funeral directors and embalmers, homeworkers, etc.*.
Overtime:	After 44 in a week - 1½ times regular rate. Exceptions: Road building: streets, highways and parking lots - 55 hours before overtime rates applies. Road building: bridges, tunnels and retaining walls: 50 hours before overtime rate applies. Local cartage: 50 hours before overtime rate applies. Highway transport: 60 hours before overtime rate applies. Hotel, motel, tourist resort, restaurant and tavern: 50 hours before overtime rate applies.

*In Ontario, the list of exclusions from the entire act from the hours of work provisions and from the overtime pay provisions is very extensive. For a complete list, see the Employment Standards Act Regulation.

Ontario - (Employment Standards Act) (continued)

Fresh fruits and vegetable processing: 50 hours before overtime rate applies.

Sewer and watermain construction: 50 hours before overtime rate applies.

Exclusions: Mostly the same as above. See the Employment Standards Act Regulations.

Prince Edward Island - (Minimum Wage Order 1/81)

Hours of Work	Standard: 48 in a week
	Exclusions: registered apprentices, farm labourers who are not engaged in a commercial undertaking, persons employed for the sole purpose of protecting and caring for children in private homes, employees of non-profit organizations who are required to reside at a facility operated by their employer.
Overtime:	After 48 in a week - set minimum rate representing 1½ times minimum wage.
	Exclusion: all of above and ambulance drivers except in respect of the first 12 hours of overtime per week.

Québec - (An Act Respecting Labour Standards and Regulation Respecting Labour Standards)

Hours of Work:	Standard: 44 in a week
	Exceptions: Domestic living in the employers' home: 53 hours in a week.
	Employees working in a remote area or on the James Bay territory: 55 hours.
	Employees working in a forestry operation or sawmill: 47 hours.
	A watchman other than one employed by a commercial surveillance service: 60 hours.
	Exclusions: Farm labourers, an employee whose main duty is the care in a dwelling of a child or disabled, handicapped or aged person, if the work is conducted on a non-profit basis.

Québec - (An Act Respecting Labour Standards and Regulation Respecting Labour Standards) (continued)

Construction workers. Certain contract workers who furnish equipment, material, or merchandise required for the work and are remunerated by retaining any sum remaining after the expenses of performing the contract are paid.

Employees whose hours of work cannot be controlled because they work outside the establishment that employs them.

The family members of an employer or his spouse, students employed in a social or non-profit organizations.

Managers. Employees employed in harvesting, canning, packaging and freezing fruit and vegetables during the harvesting period. Employees in the fishing or fish processing industry.

Overtime: Work performed in excess of standard hours: 1½ times regular rate (i.e., premium of 50% of regular rate).

Saskatchewan - (Labour Standards Act)

Hours of Work:

Standard: 8 in a day
40 in a week

Maximum: 44 in a week

Excluded from both hours of work and overtime provisions: employees in certain northern areas of province, managerial employees, farm workers, certain professional employees and students, commercial travellers, logging, road construction, automobile salesmen and civil servants employed as field employees, certain driver-salesmen in wholesale businesses, teachers, handicapped employed in a sheltered workshop or a work activity centre, and domestic workers.

Saskatchewan - (Labour Standards Act) (continued)

Overtime:	After 8 in a day and 40 in a week - 1½ times the regular rate. Exceptions: certain employees of city newspapers - 80 hours in 2 weeks; oil truck drivers averaged over 1 year. Note: Special provisions are set for a 4 day week 10 in a day 40 in a week after which 1½ times the regular rate is paid.

Northwest Territories - (Labour Standards Ordinance)

Hours of Work:	Standard:	8 in a day 44 in a week
	Maximum:	10 in a day 54 in a week
	Exceptions:	mining and petroleum exploration and development, isolated transportation and tourist camps: 176 hours in four consecutive weeks with a maximum 216 hours in four consecutive weeks.
	Exclusions:	domestic servants, trappers and persons engaged in commercial fisheries, members or students of certain professions, managerial employees.
Overtime:	After standard hours - 1½ times regular rate.	
	Exclusions:	Same as above

Yukon Territory - (Labour Standards Ordinance)

Hours of Work:	Standard:	8 in a day 40 in a week
	Maximum:	10 in a day 60 in a week 260 in a month
	Exclusions:	employees who are members of the employer's family, mineral exploration, travelling salesmen, supervisory and managerial employees, members or students of certain professions, domestic servants.
Overtime:		After standard hours - 1½ times regular rate.
		Persons employed in mines are not to work in excess of the standard hours.
	Exclusions:	same as above

WEEKLY REST-DAY

The Canada Labour Code (Section 31) provides that employees must be given at least one full day of rest in the week, on Sunday, if possible.

Two exceptions to this general rule are provided for in the regulations. A weekly rest-day does not need to be granted where working hours are averaged over a specified period.

Where working hours in excess of 48 in a week are allowed under a permit from the Minister of Labour, the Minister may specify in the permit that a weekly rest need not be scheduled, as required by the Code, and may prescribe alternative periods of rest.

Nine provinces -- Alberta, British Columbia, Manitoba, New Brunswick[6], Newfoundland, Nova Scotia, Ontario, Québec, Saskatchewan and the Yukon and Northwest Territories provide for a weekly rest-day, but the provisions vary in scope. These provisions are applicable to most employees within each jurisdiction.

The Alberta Employment Standards Act requires every employer to allow his employees, with the exception of farm workers, domestic workers in a private home, provincial government employees and municipal policemen, at least 24 consecutive hours of rest each week, 48 consecutive hours in each period of 14 consecutive days, 72 consecutive hours in each period of 21 consecutive days, or 96 consecutive hours of rest in each period of 28 consecutive days. If work is carried on by shift, an employee may not be required to change from one shift to another without at least 24 hours' notice in writing; the employee must be allowed 8 hours of rest between the shifts. Regulations made under the previous legislation make special provisions for accumulated days of rest in the highway and railway construction, geophysical exploration, land surveying, brush clearing, oil well drilling, oil well service and pipeline construction industries, for employees of rural municipalities engaged in road work, and for cooks, night watchmen, etc., in lumber camps.

The Employment Standards Act in British Columbia provides for a rest period of 32 consecutive hours weekly. The Act states that an employer who requires work during the 32-hour rest period must pay the employee double the regular wage for all hours worked.

Excluded by regulation from these requirements are: farm workers, horticultural workers, domestics, live-in homemakers, bus operators, truck drivers and their swampers or helpers, motorcycle operators, persons employed in connection with the operation of a kitchen, dining room, cookhouse, bunkhouse or recreation room that has been established

---

[6]The new Employment Standards Act in New Brunswick, awaiting proclamation, retains the same provision concerning the weekly rest-day that was enacted in the Minimum Employment Standards Act.

for the sole purpose of serving employees of an industrial undertaking that is located in a rural area, ambulance drivers or attendants, etc.[7]

Different arrangements may be made on application of the employer and employees concerned if the director of employment standards approves.

In Manitoba, the Employment Standards Act provides that a rest period of at least 24 consecutive hours, if possible Sunday, must be granted to most employees. Exempted are farm workers; independent contractors; persons employed in agriculture, fishing, fur farming, dairy farming or growing of horticultural or market garden products for sale; domestics in a private home employed for less than 24 hours in a week; specified volunteer workers; beneficiaries under a rehabilitation or therapeutic project given employment; students of professions; professionals; watchmen, janitors and firemen living in the building in which they are employed; managers and supervisory employees; repair workers in emergencies; and persons employed for not more than three hours on a weekly rest-day merely for the purpose of looking after horses as part of their usual duty. The Minister of Labour is given discretion to exempt a particular undertaking from the application of weekly rest provisions for a fixed period or indefinitely. Where a plant is exempted, each employee must be given an additional holiday without pay for each weekly day of rest to which he would have been entitled except for the permit of exemption, and the holidays may be accumulated.

The New Brunswick Minimum Employment Standards Act requires employers to give their employees a weekly rest of at least 24 consecutive hours, to be taken if possible on Sunday. Where a weekly rest is impracticable, the Minister of Labour may permit rest periods to accumulate and to be taken later, either part at a time or all together. The only employees not covered are farm workers, a person employed in a private home, employees required to cope with an emergency, and part-time workers who are not usually employed more than five hours in a day. Certain groups of employees may be designated by the Lieutenant-Governor-in-Council as being outside the scope of the Act.

Under the Newfoundland Labour Standards Act, an employer is required to grant his employees a weekly rest period of at least 24 consecutive hours, wherever possible on Sunday. The requirement does not apply to employees engaged in emergency work, or to persons employed solely in senior managerial capacities, or to a crew member of a ferry boat. It also does not apply to an employee who is subject to a collective agreement within the meaning of The Labour Relations Act 1977 and The Fishing Industry (Collective Bargaining) Act 1971.

Any employer or class of employers may be exempted by regulations, subject to such conditions as may be prescribed. Currently excluded are employers operating in remote areas whose employees have given the employer written notice that they do not wish a rest period.

---

[7] For a more complete list of exclusions the reader is advised to consult B.C. Employment Standards Regulation 37/81, gazetted February 10, 1981, p.87-95.

Under the Nova Scotia Labour Standards Code, employees in industrial undertakings (e.g., mining, manufacturing, construction) must be granted a rest period of at least 24 consecutive hours in every period of seven days, preferably to all employees simultaneously on Sunday. This provision may be exceeded in continuous processes.

In Ontario, the One Day's Rest in Seven Act provides for 24 consecutive hours in every seven days for employees of hotels, restaurants or cafes in cities and towns having a population of 10 000 and over. Wherever possible, this rest day shall be on Sunday. This Act excludes watchmen, janitors, superintendents or foremen and persons employed less than five hours in any one day.

A regulation issued under the Employment Standards Act, 1974 states that domestic employees (cooks, housekeepers, nannies) are entitled to at least 36 consecutive hours of free time per week without deduction from wages. If work is performed during this free time, the equivalent amount of time off or payment at not less than $3 an hour must be given. Babysitters or companions are not covered by this order.

In Québec, An Act Respecting Labour Standards, provides for a weekly rest period of 24 consecutive hours. In the case of a farm worker, that day of rest may be postponed to the following week. An employer may, with the authorization of the Commission des normes du travail, stagger the working hours of his employees on a basis other than a weekly basis, provided that the average of the working hours is equivalent to the norm.

The Act applies to every employee regardless of where he or she works and to some government agencies. However, it does not apply to certain categories of employee: a person employed on a farm operated with the habitual assistance of not more than three employees; an employee whose main duty is the care of a child, or of a disabled, handicapped or aged person if the employer is a non-profit organization; an employee governed by the Construction Industry Labour Relations Act, 1968; a student who works during the school year on a job induction program approved by the Department of Education; and a worker who is party to a contract if the government, by regulation pursuant to another act, establishes the remuneration of that employee.

The Saskatchewan Labour Standards Act provides for a rest period of one day in every seven days for employees who usually work more than 20 hours in a week. Employers in most establishments where ten or more persons are employed, are required to grant a rest period of two consecutive days every week, one preferably on Sunday, if such employees work at least 20 hours per week. The retail trade is excluded from this provision, except where the retail establishment is subject to a municipal by-law requiring it to be closed during the whole or part of any day of the week other than Saturday, Sunday or Monday or where the employer is exempted from hours of work provisions by virtue of an established ten-hour day four-day workweek or by virtue of a permit authorizing averaging of the hours of work over a certain number of weeks. The director may grant a permit of exemption if satisfied that these provisions would work hardship on the employer or any class of employers, or any of his employees.

Also exempted are workers employed in farming, ranching or market gardening, managerial employees, firefighters, teachers, domestic workers employed in a private home, and employees of sheltered workshops or work activity centres who are socially, physically or mentally impaired or handicapped.

The Labour Standards Ordinance of the Northwest Territories provides that, unless an exception is made by regulations, employees must be given at least one full day of rest in each week, and that the normal day of rest must be Sunday wherever possible. This Ordinance does not apply to domestic servants in private homes, trappers, persons engaged in commercial fisheries, students of professions, managers or superintendents, persons who exercise management functions.

In the Yukon each employee has two full days of rest in the week and, wherever practicable, Sunday shall be one of the normal days of rest. Exempted are employees who are members of the employer's family, individuals who search for minerals, travelling salesmen, individuals whose duties are solely of a supervisory or managerial capacity, students of professions and persons or classes of persons as may be designated by regulation.

ANNUAL VACATIONS WITH PAY

The Canada Labour Code, Part III, Division III provides for a vacation with pay of at least two weeks after each year of employment and three weeks after six years. Vacation pay is 4 per cent of wages for the year in which the employee establishes a claim to a vacation and 6 per cent of annual earnings after six years of employment.

A year of employment, under the federal law, must be continuous with one employer, and may be a 12-month period commencing with the day the employee began to work for the employer or any subsequent anniversary of that date, or it may be a calendar year or another year approved by the Minister of Labour.

All provinces have annual vacation legislation. The provisions regarding annual vacations with pay are contained in the Alberta Employment Standards Act, Part 3, Division 4, and a special order for the construction industry made pursuant to the act; in the Newfoundland Labour Standards Act, Part I; in the Ontario Employment Standards Act, 1974, Part VIII and regulations; in Québec, An Act respecting labour standards, Chapter IV, Division IV; in the Saskatchewan Labour Standards Act, Part V, and regulations; and in the Prince Edward Island Labour Act, Part 3. British Columbia provides for annual vacations with pay in the Employment Standards Act, Part 4. Manitoba and New Brunswick[8] have separate annual vacations laws. The Nova Scotia Labour Standards Code contains vacation with pay provisions. Vacation with pay provisions are also contained in most decrees under the Québec Collective Agreement Decrees Act and the Construction Industry Labour Relations Act. Some industrial standards schedules make provision for pay in lieu of annual vacations. Labour Standards Ordinances cover annual vacations for the two territories.

Exclusions

The Canada Labour Code applies to industries within federal jurisdiction and there are no exclusions.

The provincial and territorial laws govern employees in employment within the jurisdiction of the province, with the exception of the classes of employees noted below.

Alberta excludes certain categories of salespersons, farm workers, domestics employed in a private dwelling, municipal police, provincial government employees and, by a special order governing the construction industry, construction workers with the exception of office employees employed at the construction site. The jurisdiction of British Columbia exempts certain named professionals, students employed at the school where they are enrolled, students enrolled at a secondary school

---

[8]The Employment Standards Act, awaiting proclamation, will repeal and replace the Vacation Pay Act in New Brunswick.

under the supervision of a local school authority in a class of work experience or occupational or work study; students enrolled in an occupational training program under the direction of an instructor employed by the Ministry of Education, sitters, and persons receiving income assistance while participating in an employment program.

In Manitoba, people who are engaged in farming, ranching, market gardening and domestic servants remunerated by the householder where they are not employed for more than 24 hours in any week are excluded from the legislation.

In New Brunswick, persons who are working 24 hours per week or less, domestic servants, farm workers and people employed by the Crown are exempted. In Newfoundland, members and students of certain professions are excluded.

In Nova Scotia, agricultural workers, persons employed on fishing vessels, certain salesmen, domestic servants employed in private homes, qualified practitioners and students of certain professions are exempted from the vacation pay provisions of the Code.

In Ontario, excluded are: qualified practitioners, students of certain professions, teachers, workers of commercial fishing, certain salesmen (registered, paid by commission, etc.), farm workers (except those who are employed on farms to harvest fruit, vegetables and tobacco who are eligible for a vacation with pay, or vacation pay, if they have been employed for 13 weeks or more), certain listed trainees on courses, secondary school students who perform work under a work experience program authorized by the school board in which they are enrolled, persons who perform work under a program approved by a community college or university, inmates of a correctional institution who participate in an authorized work project or rehabilitation program, and offenders who perform work or services under an order or sentence of a court.

Prince Edward Island excludes persons who work 24 hours or less in a week, farm labourers other than in a commercial undertaking and commissioned salesmen.

In Québec these provisions do not apply to the employer's immediate family; to a student employed in a non-profit organization; to certain categories of salesmen; to an insurance agent remunerated on commission; to a supernumerary employee during the harvesting period; to a trainee within the framework of a training program recognized by law; to farm workers employed on farms where not more than three employees are normally employed, to employees whose main duties are the care, in a dwelling, of a child, or of a disabled, handicapped or aged person, if that work does not serve to procure profit to the employer; construction workers; certain contractors whose remuneration is derived from profit, and students working in certain job experience programs. The large group of workers governed by collective agreement decrees are also outside the scope of the Québec vacation order.

Saskatchewan exempts an employee in an undertaking in which only members of the employer's family are employed, persons engaged in farming,

ranching, market gardening (except egg hatcheries, greenhouses, nurseries and bush clearing), teachers and certain Crown employees.

The Northwest Territories Ordinance excludes domestic servants, trappers, persons engaged in commercial fisheries, members and students of certain professions and persons who exercise management functions. The Yukon Territory Ordinance exludes only the employer's family.

Vacation Pay

As indicated in the table, Manitoba requires the payment of regular pay for the vacation period. Regular pay means the pay the employee would have earned for his normal hours of work during the vacation period.

In most jurisdictions, vacation pay is a percentage of the employee's earnings for the period during which he establishes his right to a vacation. The acts vary in what is included as earnings. Vacation pay is defined as 4 per cent of the annual earnings except in Saskatchewan where it is 3/52 of annual earnings on completion of one year's service, and 4/52 on completion of the tenth and subsequent years. In Alberta, employees paid by the month are entitled to their regular pay for the month divided by 4 1/3 for each week of vacation. In British Columbia and the Northwest Territories, vacation pay is defined as 6 per cent of annual earnings after five years of service; and in Québec after ten years.

Entitlement

In all jurisdictions except Saskatchewan, employees are entitled to two weeks annual vacation after each complete year of employment. In British Columbia, an employee is entitled to two weeks after each completed year of employment and one additional week after the completion of five years of employment with the same employer. In Saskatchewan, an employee is entitled to three weeks annual vacation after one year of employment and to four weeks after ten years. In Manitoba, an employee is entitled to two weeks' vacation after each year of employment and three weeks for each year of service subsequent to the fourth year. The years need not be continuous, but the employee must have worked at least 50 per cent of his regular working hours in each of four years in the preceeding ten years. He must also have worked 95 per cent of his normally scheduled hours in the fifth year to be entitled to three weeks vacation.

After five years of employment with any one employer, be it five years continuous or five years accumulated within the past ten years, an employee in the Northwest Territories is entitled to three weeks annual vacation; while in Québec, an employee who is credited with ten years of uninterrupted service with the same employer is entitled to three weeks vacation.

Most of the laws specify the working time constituting a year of employment. In British Columbia, the director of employment standards may authorize an employer to use a common anniversary date to calculate annual vacation entitlement and where an employee has not completed a full year,

the employer must give him an annual vacation calculated on a proportional basis. In New Brunswick[9], a year's service consists of not less than 225 working days or shifts. In Manitoba, an employee is held to have completed a year's service if he has worked not less than 95 per cent of the regular working hours during a continuous 12-month period. In Newfoundland, Nova Scotia and Prince Edward Island, the employee must have worked 90 per cent or more of the working time during the year. In Québec, a "reference year" is a period of 12 consecutive months. That period extends from May 1 of the preceding year to April 30 of the current year unless an agreement or decree fixes a different starting date. In Saskatchewan, an "accumulated year of employment" means any year of employment that has been accumulated in consecutive periods that are not separated by more than 182 days. In the territories a "year of employment" is defined as continuous employment of an employee by one employer for a period of 12 consecutive months beginning with the date employment began or any subsequent anniversary date.

An employee who has worked less than the prescribed working time for a year's continuous service and continues to work for the same employer is entitled to a vacation on a pro rata basis in Alberta, and to accrued vacation pay for the period worked during the year in British Columbia, Manitoba, Newfoundland, New Brunswick, Nova Scotia, Ontario, Prince Edward Island, Northwest Territories and the Yukon Territory. The vacation pay is payable in New Brunswick and Prince Edward Island not later than the next regular pay period after the end of the vacation pay year; in Manitoba, on the anniversary date of the worker's employment; in Newfoundland, within two weeks after the anniversary date; and in the other two provinces, within a month after the anniversary date.

In Québec, a worker who has not completed a year's service for the same employer is entitled to a continuous vacation of one day for each working month to a total not exceeding two weeks. If the vacation pay which an employee would otherwise receive would be reduced by reason of absence from work due to sickness, accident or maternity leave, the 4 per cent or 6 per cent calculation is not used. Instead, the employee receives vacation pay equal to two or three times, as the case may be, the weekly average of the wage earned during the period of work. An employee whose annual leave is less than two weeks receives an amount proportional to the days of leave credited to his or her account. Similarly, in Saskatchewan, regulations provide that, in order to make the vacation entitlement date of employees uniform, an employer may grant to an employee with less than a year's service a continuous vacation of one and one-half days for each month of employment.

---

[9]Under the new Employment Standards Act, a "vacation pay year" consists of the period from the first day of July to the last day of June then following. The employee is entitled to one day per month during which he or she has worked at least 19 days, or to two weeks vacation, whichever is less.

When Vacation is Taken

The employer may determine the time when each employee may take annual vacation, within certain limits laid down by law. The vacation must be given in New Brunswick not later than four months after June 30; in Manitoba within ten months, and in the federal jurisdiction, British Columbia, Newfoundland, Nova Scotia, Ontario and Prince Edward Island, not later than ten months after the date on which the employee becomes entitled to a vacation; in Québec the leave must be taken within 12 months after the end of the reference year, unless a collective agreement or decree allows it to be deferred to the following year; and in Saskatchewan and Alberta not later than 12 months after the date of entitlement. In the Yukon and Northwest Territories, the vacation must be granted not later than ten months after the date on which the employee becomes entitled to it. Vacation pay must be given at least one day before the vacation is to begin or at an earlier date, if the regulations so prescribe.

How Vacation is Taken

Most jurisdictions specify that the vacation to which an employee is entitled may be taken or given in one or more unbroken periods.

In Alberta, the vacation may be taken in one unbroken period of two weeks, or, at the request of the employer, in two one-week periods. In British Columbia, an employee may take his vacation in periods of one or more weeks at a time. In New Brunswick[10], an employee who works the required number of days in a vacation year is entitled to an unbroken vacation. In Newfoundland, unless an employee agrees to shorter periods, she or he is entitled to take the annual vacation in one unbroken period of two weeks, or in two unbroken periods of one week, provided that the employee gives the employer written notice of the option chosen not later than the date on which she or he becomes entitled to the vacation. In Nova Scotia, an employee is entitled to an unbroken vacation, but the employee and the employer may by agreement provide for two or more vacation periods. In Ontario, an employer may determine when an employee can take annual vacation, which shall be for a two-week period or two periods of one week each. In Prince Edward Island, an employee is entitled to an unbroken vacation. In Québec, the annual vacation may be broken into two periods if the employee requests it. That is not possible, however, when the employer closes down operations during the period of annual vacations. A provision of a collective agreement may provide for the division of the vacation into more than two periods, or prohibit it. In Saskatchewan, an employee is entitled to the entire vacation in one continuous and uninterrupted period, but cannot split the vacation into periods of less than one week. The Canada Labour Code, Manitoba, the Northwest Territories and the Yukon provide for an annual vacation but no mention is made as to whether it can be broken.

---

[10]The new Employment Standards Act, although not specific, refers to "a vacation that as a minimum is equal to ..."

Notice

Nine jurisdictions require an employer to give notice to the employee of when his or her vacation is to begin. The minimum period of notice required is one week in New Brunswick, Nova Scotia and Prince Edward Island; two weeks in the federal jurisdiction and Newfoundland; 15 days in Manitoba; and four weeks in Québec and Saskatchewan. Under the Canada Labour Code, and in Manitoba, Newfoundland and Saskatchewan, another period of notice may be substituted by agreement. In Alberta, the employer must give the employee one week's notice, if agreement cannot be reached regarding the date on which the vacation is to commence.

When vacation pay must be paid

An employer in a federal undertaking is required to pay employees their vacation pay during the 14 days before the beginning of the vacation, except in cases where it is impracticable to do so and the custom of the establishment is to pay vacation pay on the regular payday during or immediately following an employee's vacation. Most of the provincial laws require vacation pay to be paid at least one day before the vacation begins. In Alberta, vacation pay must be paid to an employee at least one day but not more than two weeks before the commencement of the leave. In British Columbia, an employee is entitled to vacation pay at least seven days before the annual vacation begins. In Ontario, the employee is entitled to vacation pay on the regular payday during the vacation period or at a time designated by the director of employment standards. The Québec law simply states that vacation pay must be paid before the beginning of the leave. In Saskatchewan, an employer must pay an employee's vacation pay during the 14 days immediately preceding the beginning of the vacation.

Statutory Holiday

The Canada Labour Code stipulates that an employee's annual vacation may be extended by one day in lieu of a general holiday that occurs during the vacation. Several provincial laws make this provision mandatory. In Manitoba, when a general holiday occurs during the period of a vacation with pay, the employee's vacation must either be lengthened by one day or the employee must be granted another day off with pay not later than 60 days following the vacation, or on another day mutually agreed to by the employer and the employee. In Ontario, the employer must either pay the employee, if the employee agrees, regular wages for the public holiday or grant him or her another working day off with pay not later than his or her next annual vacation. (In Manitoba, Newfoundland and Saskatchewan, a general holiday is defined as a day for which an employee is entitled to be paid wages without being present at work.) The federal, Alberta and Saskatchewan laws provide further that for the extra day the employee is to be paid the wages to which she or he is entitled for the holiday.

The Yukon Ordinance provides that, if a general holiday occurs during an employee's vacation, the vacation is to be extended by one day in lieu of the holiday, and that the employee must be paid the usual wages for the holiday, in addition to vacation pay.

Termination of Employment

Under the Canada Labour Code and all the provincial laws, workers are entitled to vacation pay on termination of employment during the working year. In most jurisdictions vacation pay must be paid immediately on termination of employment. In British Columbia, where the employer terminates the employee's employment, the employee must be paid all wages owed him or her immediately and where the employee terminates the employment he or she must be paid all wages owed within six days. In Ontario and Newfoundland, vacation pay is payable within seven days of the date of termination; in Nova Scotia, within 10 days; in New Brunswick[11] and Prince Edward Island, by the next regular payday following termination of employment, and in Saskatchewan within 14 days of termination.

In Alberta, employers in the construction industry must give each employee vacation pay at least equal to 4 per cent of wages on December 31 of each year, or on termination of employment. If the employee is to receive an annual vacation, he or she must be paid vacation pay the day before the vacation commences.

In both territories, when employment is terminated during a year, the employee is entitled to any vacation pay owed in respect of a previous completed year of employment and to 4 per cent of his wages for the period she or he has worked during the year--or, in the Northwest Territories, 6 per cent--if the employee is entitled to it. In the Yukon Territory an employee is not entitled to vacation pay, however, unless she or he has been continuously employed for 30 days or more.

When a business changes hands, an employee is considered to have been in continuous employment before and after the transfer.

---

[11]The new Employment Standards Act in New Brunswick also adds that under no circumstances shall the employer delay payment beyond 21 days after the last day the employee was employed.

10. ANNUAL VACATIONS WITH PAY

Jurisdiction and Legislation	Length of Vacation	Vacation Pay	When Entitled	When Pay Given
Canada Canada Labour Code and Labour Standards Regulations	a) 2 weeks b) 3 weeks after 6 consecutive years with same employer	4% of annual earnings 6% of annual earnings after 6 years	In respect of every year of employment, and granted within 10 months of completion of year.	Within 14 days before vacation begins, or where this method is impracticable, on a payday during or after vacation according to established practice.
Alberta Employment Standards Act	2 weeks	4% of annual earnings If paid by the month: month's regular pay divided by 4 1/3 for each week of vacation	Within 12 months after each year's employment.	At least one day but not more than 2 weeks before vacation begins or on termination of employment.
British Columbia Employment Standards Act	a) 2 weeks b) 3 weeks after 5 continuous years with same employer	4% of annual earnings 6% of annual earnings after 5 years, (i.e., 2% per week of vacation)	At the conclusion of each working year; the vacation time must be granted within 10 months after the anniversary date of his employment.	At least one week before vacation begins.
Manitoba Vacations with Pay Act	2 weeks; 3 weeks after 4 years (4 years' service must be completed within 10 years)	regular pay	On completion of year's service; the vacation time must be granted within 10 months after the 12 month qualifying period.	At least one day before vacation begins. Salaried employees may be paid on regular payday if they agree.

Jurisdiction and Legislation	Length of Vacation	Vacation Pay	When Entitled	When Pay Given
New Brunswick Vacation Pay Act	2 weeks	4% of annual earnings	No later than 4 months after end of vacation pay year (July 1-June 30).	At least one day before vacation begins.
Newfoundland Labour Standards Act	2 weeks	4% of annual earnings	Within 10 months after 12-month period. Regulations may establish system for taking vacation during the year in which vacation accruing.	At least one day before vacation begins.
Nova Scotia Labour Standards Code	2 weeks	4% of annual earnings	Within 10 months after 12-month period.	At least one day before vacation begins.
Ontario Employment Standards Act	2 weeks	4% of annual earnings	After 12 months of employment. The leave must be granted not later than 10 months after the period for which the vacation was given.	On the regular pay day of the employee during the vacation period, or at a time designated by the director of employment standards.
Prince Edward Island Labour Act	2 weeks	4% of annual earnings	After 12-month period.	At least one day before vacation begins.

Jurisdiction and Legislation	Length of Vacation	Vacation Pay	When Entitled	When Pay Given
Québec Labour Standards Act	2 weeks after 1 year 3 weeks after 10 years; if less than 1 year of service: 1 day/month up to a maximum of 2 weeks	4% of gross wages during the reference year (May 1-April 30) 6% after 10 years	Within 12 months after the end of the reference year, unless the terms of a collective agreement or a decree permit it to be deferred.	In a lump sum before departing on vacation.
Saskatchewan Labour Standards Act	3 weeks after 1 year 4 weeks after 10 years	3/52 of annual earnings; 4/52 of annual earnings	Within 12 months after each year of employment.	During 14 days before vacation begins.
Northwest Territories Labour Standards Ordinance	2 weeks 3 weeks after 5 years	4% of annual earnings; 6% of annual earnings	In respect of every completed year of employment.	At least one day before vacation begins.
Yukon Territory Labour Standards Ordinance	2 weeks	4% of annual earnings	In respect of every completed year of employment.	At least one day before vacation begins.

GENERAL HOLIDAYS

The federal jurisdiction, nine provinces -- Saskatchewan, Newfoundland, Quebec, Alberta, British Columbia, Manitoba, New Brunswick, Nova Scotia and Ontario -- and the two territories, have legislation of broad application dealing with paid general holidays.

The tables which follow in this section give the paid general holidays and the pay for holidays worked and not worked for the federal jurisdiction and the provinces.

Federal

Under the Canada Labour Code, Part III, Division IV, nine general holidays in a year are to be observed as paid holidays -- New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day and Boxing Day. The Code also provides that, under certain conditions, an alternative holiday may be substituted for any of the nine holidays specified.

Should a holiday occur on a day on which an employee does not normally work, he or she must be granted a day off with pay in lieu of the holiday, either at a time convenient to the employer and employee or by the addition of a day to the annual vacation.

If Christmas, New Year's Day, Dominion Day or Remembrance Day fall on a Saturday or Sunday that is a non-working day for an employee, the employee must be given a holiday with pay on the working day immediately before or after the general holiday. These provisions regarding alternative days off do not apply, however, to employees covered by a collective agreement that entitles them to at least nine paid holidays a year.

The Code lays down the general principle that an employee in a federal undertaking who does not work on a holiday is entitled to regular pay for the day. If the employee is paid by the week or month, wages must not be reduced by reason of his or her not working on a holiday. If the employee is paid on any other basis, he or she must receive the equivalent of the regular wages for a normal working day. The regular rate of wages for an employee whose hours of work vary from day to day or who is paid other than on an hourly or daily basis is the average of daily earnings, exclusive of overtime, for the 20 days worked immediately preceding the holiday.

An employee in a federal undertaking who is required to work on a general holiday is entitled to regular wages for the day and, in addition, to time and one-half the regular rate for all time worked. In effect, he or she is paid two and one-half times the usual rate.

Different provisions apply to employees employed in continuous operations who are required to work on a holiday. A "continuous operation" is defined to include any industrial establishment in which in each seven-

day period operations normally continue without cessation until the end of the regularly scheduled operations for that period; the operation of trains, planes, ships, trucks and other vehicles; telephone, radio, television, telegraph or other communication or broadcasting services; or any other operation normally carried on without regard to Sundays or holidays.

An employee who works on a holiday must be paid regular wages for the day and must, in addition, be paid one and one-half times the regular rate for the time worked, or must be granted a holiday with pay at some other time, either a day added to annual vacation or another day convenient to the employee and employer or, where a collective agreement so provides, be paid for the holiday on his or her next non-working day.

There are some situations in which an employee is not entitled to holiday pay. An employee is not entitled to pay for a general holiday that occurs in his or her first 30 days of employment with an employer, but if required to work on a holiday he or she must be paid time and one-half the regular rate. If employed in a continuous operation, he or she may be paid at the regular rate for work done on a holiday.

A further exception is that an employee is not entitled to pay for a general holiday on which he or she does not work if he or she is not entitled to wages for at least 15 days during the 30 calendar days immediately preceding the holiday. An employee in a continuous operation is not entitled to pay for a general holiday if he did not report for work in response to a call from the employer, or if he or she is not available for work in accordance with the conditions of employment prevailing in the establishment in which he works.

A general regulation provides that a longshoreman employed by an employer who is a member of a "multi-employer unit" is entitled to holiday pay if he or she is entitled to wages for at least 15 days or 120 hours in the 30 calendar days immediately preceding a general holiday. Pay for the holiday may not be less than eight times the employee's basic hourly wage rate.

A longshoreman employed by an employer who is not a member of a "multi-employer unit" must be paid, on each payday in lieu of general holidays, an amount equal to 3.5 per cent of the basic wage rate multiplied by the number of hours he or she has worked for the employer in the pay period.

A longshoreman who is required to work on a general holiday is to be paid at not less than one and one-half times the basic rate of wages for the time worked on that day.

Alberta

In Alberta, the Employment Standards Act requires employers to give their employees eight paid holidays a year - New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day,

Remembrance Day and Christmas Day. The Crown and its employees, domestic servants in private homes, farm labourers, municipal policemen and various categories of salesmen are excluded from entitlement to public holidays.

The rule is that if one of the eight general holidays falls on a regular working day for the employee and she or he does not work on that day, the employee is entitled to his regular wages for the day.

If employees are paid by the week or month, their wages must not be reduced by reason of their not working on the holiday. If they are paid on a daily or hourly basis, they must be paid at least the equivalent of the wages they would have earned for their normal hours of work. If wages are calculated on other than an hourly, daily, weekly or monthly basis, employees must receive the equivalent of their average daily earnings, exclusive of overtime, for their term of employment or for the two months they worked immediately preceding the week in which the holiday occurred.

Where employees are required to work on a general holiday, they must be paid their regular pay for the day and, in addition, time and one-half their normal wages for the time worked. Alternatively, employees must be given a holiday with pay at some other time not later than their next annual vacation, or on termination of employment, whichever occurs first.

Employees are not entitled to a holiday with pay if they have not worked for the employer for at least 30 days in the preceding 12 months; or if they do not work on the holiday when required or scheduled to do so; or if they are absent without the employer's consent on either of the working days immediately preceding or following the holiday. If such an employee works on a general holiday, she or he must be paid at least normal wages for all time worked.

If employees are not required to work on a general holiday, they must not be required to work on another day of that week that would otherwise be a day of rest, unless they are paid normal wages for the day, in addition to all other wages due them.

Construction workers in Alberta, with the exception of office staff and brush-clearing employees, must be given holiday pay in a lump sum in lieu of being given a holiday with pay and each of eight general holidays.

Employers in the construction industry is required to pay employees a sum equal to 3.2 per cent of their ordinary pay for the period of their employment or the period since they last paid such sum. Pay in lieu of holidays must be given on December 31 of each year or on termination of employment.

British Columbia

In British Columbia, a regulation made under the Employment Standards Act provides for nine paid general holidays a year -- New Year's

Day, Good Friday, Victoria Day, Dominion Day, British Columbia Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day and Christmas Day. Another day may be substituted for any of the listed holidays.

The regulations do not apply to employees covered by a collective agreement under the Labour Code or the Public Service Labour Relations Act. Also excluded are: managers, certain listed professionals, employees employed primarily to harvest fruit or berry crops, various categories of salesmen, students in certain approved work programs, students employed at the school where they are enrolled and persons employed in a private residence solely to attend to a child, a disabled, infirm or other person.

If a holiday falls on a day that is a non-working day for the employee, she or he must be given a holiday with pay at some other time not later than her or his next annual vacation, or the day on which she or he is required to be paid vacation pay if she or he has not earned an annual vacation, or on termination of employment, whichever occurs first.

An employee who is not required to work on a general holiday that would otherwise be a working day must be paid regular pay for the day. If paid by the week or month, her or his wages must not be reduced by reason of not working on a holiday. If paid on any other basis she or he must receive the equivalent of a normal day's pay.

Where an employee's working hours vary from day to day, or where wages are not calculated on a time basis, pay for a general holiday is to be deemed to be the average of the employee's daily earnings, exclusive of overtime, for the days she or he has worked in the four-week period immediately preceding the week in which the holiday occurs.

An employee who is not required to work on a general holiday must not be required to work on another day of that week that would otherwise be a day of rest, unless paid at her or his regular rate for all hours worked, in addition to all other wages due.

The general rule is that an employee who is required to work on a holiday must be paid not less than one and one-half times the regular rate of pay for all hours worked and, in addition, must be given a holiday with pay at some other time not later than her or his next annual vacation or the day on which she or he is required to be paid accrued vacation pay, or on termination of employment, whichever occurs first.

Where, pursuant to a collective agreement, certain employees of an employer are entitled to a holiday in place of a general holiday provided for in the act, and other employees of the same employer are not covered by the agreement, the employer may give all the employees a holiday on the day specified in the agreement so that all the employees will receive a holiday on the same day.

For purposes of these provisions, an employee's "regular rate" is deemed to be the average hourly earnings, exclusive of overtime, for the hours she or he has worked in the four-week period immediately preceding the week in which the holiday occurs.

An employee is not entitled to pay for a general holiday that occurs in her or his first 30 days of employment. An employee is also excluded from holiday benefits if she or he has not earned wages for at least 15 days during the 30 calendar days immediately preceding the holiday.

Where the operation or service in which an employee is employed is normally carried on every day and the employer requires an employee to work on the general holiday, the employer must pay the employee in addition to the regular rate of pay for the day, either one and one-half times the regular rate for all hours worked, or a holiday with pay at some other time.

Manitoba

In Manitoba, the Employment Standards Act provides for seven paid general holidays a year -- New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day and Christmas Day. Under certain conditions, another day may be substituted for any of the holidays named in the Act. A special act deals with the observance of Remembrance Day.

Provisions in the minimum wage order of Manitoba deal with the question of pay for public holidays. Workers are protected against a reduction in the minimum wage for time not worked on a general holiday which falls on a regular working day. Where an employee does not work on a holiday but does work the regularly scheduled hours on the days immediately preceding and following the holiday and on all the other working days in the week, he or she is deemed, for the purpose of determining the minimum amount of wages to be paid for that week, to have worked regular hours on the holiday. An employee does not lose the benefits of this provision through being absent on either the day before or the day after the holiday because of established illness or with the employer's consent.

The holiday provisions do not apply to independent contractors; persons employed in agriculture, fishing, fur farming, dairy farming or growing horticultural or market garden products for sale; domestic servant in private homes employed for less than 24 hours in a week; volunteers working in a religious, philanthropic, political or patriotic institutions; beneficiaries under a rehabilitation or therapeutic project who are given employment; or students and practitioners of professions governed by statute.

An employee who does not work on a holiday that falls on a regular working day is entitled to be paid at least the equivalent of the wages he would have earned on that day. When an employee's wages vary from day to day, his holiday pay must be at least equivalent to his or her average daily earnings, exclusive of overtime, for the days worked during the 30 calendar days preceding the holiday. The holiday pay must be paid whether

or not the employee is on the employer's payroll at the time of the general holiday, unless the employee has voluntarily terminated employment before that day.

Should a holiday occur on a day that is a non-working day for the employee, he or she must be granted a day off with pay in lieu of the holiday not later than at the time of his or her next annual vacation or at a time convenient to the employee and the employer.

If New Year's Day, Dominion Day or Christmas Day falls on a Saturday or Sunday that is a non-working day for the employee, he or she must be given a holiday with pay on the working day immediately preceding or following the holiday.

An employer must not require an employee who has not worked on the holiday to work on another day in the holiday week that would otherwise be a day of rest, unless the employee is paid one and one-half times the regular rate for work done on that day.

An employee who is required to and does work on a general holiday is entitled to regular pay for the day and, in addition, to one and one-half times the regular rate for the work done on that day.

An employee is not entitled to holiday pay in the following situations: if he or she has not earned wages on at least 15 days during the 30 calendar days immediately preceding the holiday; if he or she did not report for work in response to a call from the employer on the day of the general holiday, except where he or she is dismissed or laid off by the employer or is ill; or if he or she is absent without the employer's consent on the regular working day immediately preceding or following the holiday, unless absent because of established illness. However, an employee who is not entitled to holiday pay for any of the above reasons must be paid at the overtime rate if he or she works on the holiday.

Employees in the construction industry are entitled to a lump sum in lieu of paid holidays. They must be paid 4 per cent of their total gross wages, exclusive of overtime, for the calendar year. This amount must be paid by December 31 or on termination of employment. Where employees in the construction industry are required to work on a holiday, they must be paid at one and one-half times the regular rate for the time worked, in addition to the lump sum.

Special provisions are also applicable to employees in a continuously operating plant, seasonal industry (except construction), place of amusement, gasoline service station, hospital, hotel or restaurant, or in domestic service other than in private homes. For these employees, equivalent compensatory time off may be substituted for overtime pay for holidays worked. The time off must be granted within 30 days and employees must be given at least two days' notice of the day off. At the request of the employee, the employer may agree to a later date.

A special act in Manitoba deals with the observance of Remembrance Day. Work must not be performed on the holiday except in farming,

in certain listed essential services, in continuously operating plants, or in emergency circumstances on permit from the Minister of Labour.

Employees required to work on Remembrance Day must be paid at least their regular rate of wages and must be granted a day off with pay within 30 days before or after the holiday. In lieu of being given a day off, employees must be paid twice their regular rate for the time worked. Where an employee is called in to work, he or she must be paid for the time worked or for not less than half the normal working hours of a regular working day, whichever is greater.

New Brunswick

In New Brunswick, provisions have been made for six paid general holidays under the Minimum Employment Standards Act -- New Year's Day, Good Friday, Dominion Day, Labour Day, Christmas Day and New Brunswick Day (first Monday in August).

The holiday provisions do not apply to employees who have worked less than 90 days in the previous 12 months; who have not worked for all or part of at least 15 days during the 30 calendar days immediately preceding the holiday; who fail to work on the scheduled work day immediately preceding or following the holiday[12]; who after agreement, without reasonable cause, fail to report for and perform the work; or who work under an agreement whereby they elect to work when requested to do so.

The employer shall give the holiday and pay to the employee regular wages for each public holiday. Upon mutual arrangement, another day may be substituted, not later than the next annual vacation, for a public holiday. When a holiday falls upon a non-working day, or in an employee's vacation, an employer shall pay the employee's regular wages or designate another working day. Work on a public holiday is compensated at one and one-half times the regular rate and is not taken into consideration in calculating overtime. If an employee ceases employment before a substituted day is taken, the employer shall pay the wages for that day. Where wages vary from day to day, the pay for a public holiday shall not be less than the average daily wage earned over the preceding 30 calendar days. A payment of three per cent of gross pay is equivalent to the public holiday benefits.

Where an employee is employed in a hotel, motel, tourist resort, restaurant, tavern or any continuous operation, and the employee, because of the nature of the operation, is required to and does work on a public holiday, the employer shall pay the employee one and one-half times the regular rate, or pay the regular rate and substitute another working day for the public holiday.

---

[12]The Employment Standards Act, awaiting proclamation, adds the following detail: the absence of the employee on such a day must turn out to be without reasonable cause to deserve the said sanction.

Provisions dealing with public holidays do not apply to students and practitioners of certain professions or to certain categories of salesmen.

Newfoundland

The Newfoundland Labour Standards Act provides for five paid general holidays -- New Year's Day, Good Friday, Memorial Day, Labour Day and Christmas Day.

The holiday provisions do not apply to an employee if the public holiday occurs within 30 days following the commencement of her or his employment or if the employee has been absent from work for more than 15 days during the 30 days preceding the public holiday. An employee who fails, without just cause or without the consent of the employer, to comply with the contract of service on the regular work day immediately preceding or succeeding the public holiday is also excluded. Also, it does not apply to an employee whose period of employment is less than 20 hours in the week in which the public holiday occurs.

An employee who is entitled to a holiday with pay must be paid at the regular rate of pay for a holiday not worked.

Where a holiday falls on a non-working day, the employee must be given a holiday with pay on the working day immediately following the public holiday or during another day if the employer and employee agree.

If an employee agrees that a public holiday will be a working day, she or he must be paid twice the regular pay, or must be given one full day's holiday within 30 days after the public holiday with regular pay or be permitted to add one full paid day to her or his annual vacation.

Nova Scotia

The Nova Scotia Labour Standards Code provides for five paid general holidays -- New Year's Day, Good Friday, Dominion Day, Labour Day and Christmas Day. Under certain conditions, another day may be substituted for any of these holidays.

The holiday provisions do not apply to domestic servants in private homes, professional practitioners and trainees, various categories of salesmen, employees covered by a collective agreement, fishermen, fish packing employees, certain workers in the petrochemical industry, and persons working in specific areas of primary farming.

Employees are entitled to a holiday with pay for each general holiday falling within any period of their employment.

If an employee is hired by the week or month, wages must not be reduced by reason of his or her not working on the holiday. If the employee is paid on a daily or hourly basis, he or she must be paid at

least the equivalent of the wages he or she would have earned for the normal hours of work. If wages are calculated on other than an hourly, daily, weekly or monthly basis, the employee must receive the equivalent of the wages he or she would have earned at the regular rate of wages for a normal working day.

If a holiday falls on a day that is a non-working day for the employee must be given a holiday with pay on the working day immediately following the general holiday, or on the day immediately following his or her annual vacation, or on a day agreed upon by the employee and the employer.

Where employees are required to work on a holiday they must be paid at a rate equal to one and one-half times the regular rate of wages for the time worked on that day. Where employees employed in a "continuous operation" are required to work on a holiday, they must be paid as described above, or they may be granted a holiday with pay on the working day immediately following their annual vacation, or on another day agreed upon by the employee and the employer.

An employee is not entitled to a holiday with pay if he or she has not earned wages for at least 15 days during the 30 calendar days immediately preceding the holiday; or if he or she is absent on either of the working days immediately preceding or following the holiday. (This provision is not applicable if the employer has directed him or her not to report on either day.) An employee in a continuous operation is not entitled to be paid for a general holiday on which he or she did not report for work after having been called upon to work on that day.

Ontario

The Ontario Employment Standards Act, 1974, provides for seven public holidays. The holidays are New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day and Christmas Day. An employer shall give employees a day off as well as regular wages for each public holiday.

The holiday provision does not apply to an employee who is employed for less than three months; has not earned wages on at least 12 days during the four weeks immediately preceding a public holiday; fails to work the scheduled regular day of work preceding or following a public holiday; has agreed to work on a public holiday and who, without reasonable cause, fails to report and perform the work; or is employed under an arrangement whereby the employee may elect to work or not when requested to do so.

This provision likewise does not apply to managers and supervisors; hunting or fishing guides; employees in landscape gardening, mushroom growing, flower growing for retail or wholesale, or the growing, transporting and laying of sod; students employed as supervisors or instructors of children or at a children's camp; a student directly employed in a recreational program operated by a charitable organization; resident superintendents, janitors or caretakers; taxicab drivers,

commissioned salesmen (excluding route salesmen); primary farm labourers; full-time firefighters; certain practitioners; domestic servants; teachers as defined in the Teaching Profession Act; employees in commercial fishing; students in training for certain professions; secondary school students working under a work experience program authorized by the school board in which they are enrolled; persons who perform work under a program approved by a community college or university; inmates of correctional institutions who participate inside or outside the institution in a work project or rehabilitation program authorized under the Ministry of Correctional Services Act, 1978; or offenders who perform work or services under an order or sentence of a court.

Effective January 1, 1981, domestic employees (cooks, housekeepers, nannies) who work more than 24 hours in a week for the same employer are entitled to seven paid statutory holidays a year. If work is performed on the holiday, another day off with regular pay must be given before the next annual vacation.

When a public holiday falls upon a working day for an employee, an employer may with the agreement of the employee or the employee's agent substitute another working day for the public holiday not later than the employee's next annual vacation.

When the holiday falls on an employee's non-working day or in her or his vacation, the employer may pay the employee the regular rate of pay for that day or substitute a working day not later than the employee's next annual vacation in lieu thereof.

An employee who works on a public holiday is entitled to not less than time and one-half for each hour worked plus the regular wages for that day. Work on a public holiday is not taken into consideration for calculating overtime in that week.

If an employee works in a hotel, motel, tourist resort, restaurant, tavern, continuous operation, or a hospital and is required to work and works on a public holiday, the employer shall pay the employee in accordance with the above, or pay the employee the regular rate for each hour worked and give to the employee a holiday on the first working day following her or his next annual vacation or on a working day agreed upon, and pay the regular wages for that day.

If employment ceases before a substituted day is taken, the employer shall pay to the employee the regular wages for that day.

Prince Edward Island

In Prince Edward Island, the employment standards legislation does not as yet provide for statutory holidays. Despite the lack of general legislation, the Labour Act does provide that a conference of representatives of employers and employees in a given trade in any area of the province may formulate and submit to the minister for approval a schedule establishing, among other conditions, any particular day or days

or portion of any day on which work may not be performed, and the rates of pay if these days are worked. Such schedules were approved in 1969 for the electrical and for the plumbing, pipefitting and sheet metal trades, and in 1973 for the carpentry and construction industry. The minimum rates of pay for a holiday worked have long since been considered obsolete and are now set by various collective agreements or employment contracts. But the holidays listed in the charts are still observed.

Québec

An Act Respecting Labour Standards and the Regulation adopted under this Act provide for six statutory holidays with pay: January 1 and December 25 (fixed by the Act), and Good Friday, Dollard Day or the Queen's Birthday, Labour Day, and Thanksgiving Day (fixed by regulation). For employees working in a commercial establishment the employer is given the right to choose between Good Friday and Easter Monday.

An employee who is not required to work on a statutory holiday must be paid an indemnity equal to the average of his or her daily wages for the two weeks preceding that holiday. An employee who is required to work on one of these days must be paid regular wages for the work done plus an indemnity equal to his or her wages for a regular day of work or be given a compensatory holiday of one day. To benefit from a statutory holiday, an employee must be credited with 60 days of uninterrupted service and not be absent from work without the employer's authorization or without valid cause on the day preceding or following that holiday. These provisions do not apply to employees covered by a collective agreement or a decree containing at least six statutory holidays with pay in addition to the National Holiday (June 24).

The National Holiday Act establishes June 24, St. John the Baptist's Day, as a statutory public holiday.

If the holiday falls on a non-working day, the employee is entitled to a compensatory holiday equivalent to a regular day of work.

An employee must be paid the regular pay when he or she does not have to work on June 24. If an employee is required to work on June 24, he or she must be paid regular wages for the work done plus an indemnity equal to his or her wages for a regular day of work, or be given a compensatory holiday of one day.

The compensatory holiday must be taken on the working day preceding or following June 24. However, if at that time, the employee is on annual leave, the holiday is to be taken at a date agreed upon by the employer and the employee.

An employee must have been entitled to wages for at least ten days during the period from June 1 to June 23 to benefit from these provisions.

Saskatchewan

In Saskatchewan, the Labour Standards Act requires employees who do not work on any of nine public holidays to be paid their regular pay. For workers in the construction industry and in logging and lumbering, the order provides for payment of a lump sum in lieu of pay for the nine listed holidays. The nine holidays are New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day and Saskatchewan Day (first Monday in August).

When Christmas or New Year's Day falls on Sunday, the following Monday is to be observed as a holiday. When the Monday following Remembrance Day is declared a holiday, it is to be observed as a holiday under the order. By agreement between an employer and a trade union representing a majority of the employees in an appropriate bargaining unit, another working day may be substituted for any of the nine listed holidays. Where workers are not represented by a trade union, the Minister of Labour may by order permit a similar substitution, if satisfied that the employer and a majority of the employees are in favour of the change.

The order applies to all employees except teachers as defined in the School Act, employees employed in an undertaking in which only members of the employer's family are employed, employees in farming, ranching and market gardening (other than in egg hatcheries, greenhouses, nurseries, and brush-clearing operations), and handicapped workers in sheltered workshops.

If required to work on a holiday, employees in almost all workplaces must receive, in addition to their regular pay for the holiday, time and one-half the regular rate for every hour or part of an hour worked; in effect, two and one-half times their regular pay.

A major exception to the above rule is that workers in hotels, restaurants, hospitals, nursing homes and educational institutions who are required to work on a holiday must be paid, in addition to their regular pay, time and one-half the regular rate. Alternatively, these employees may be paid at the rate of one and one-half times their regular rate and be granted another day off with pay within four weeks.

Persons engaged in the operation of a well-drilling rig are required to be paid at their regular rate of wages, plus their normal pay for the day, for work performed on a holiday.

The order provides that, where an employee's wages, exclusive of overtime, vary from day to day, pay for a public holiday is to be calculated on the basis of the average daily wage, exclusive of overtime for the four immediately preceding days that bear the same name as the day on which the holiday occurs.

Workers in construction and in logging and lumbering who do not work on any of the nine specified holidays must be given holiday pay in a lump sum in an amount equal to 3.5 per cent of their gross wages for the calendar year, exclusive of overtime. Payment must be made on December 31 or on termination of employment, whichever occurs first. Where a majority

of the employees in an appropriate bargaining unit are represented by a trade union, the union and the employer may, by agreement in writing, elect that the workers be paid regular wages for each holiday, instead of a lump sum payment.

Construction workers who work on the holiday must be paid, in addition to the lump sum payment, wages at the rate of time and one-half their regular rate for all time worked. The latter amount must be paid in the pay period in which it is earned.

Workers in the logging and lumbering industries who work on a public holiday must be paid regular pay for all time worked, in addition to the lump sum payment to which they are entitled.

The Territories

In both territories, employees are entitled to a holiday with pay in respect of each of the general holidays listed in the Ordinance. Both ordinances provide for nine general holidays. In the Yukon Ordinance, Discovery Day, is provided for. The first Monday in August is provided for in the Northwest Territories. The other general holidays, common to both territories are New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day and Christmas Day. Another holiday may be substituted for any of the listed holidays.

The Yukon Ordinance states that when a general holiday falls on a Sunday the Monday following is to be a holiday with pay.

The labour standards officer may allow another holiday with pay to be substituted for a general holiday if another holiday is specified in a collective agreement or, where there is no collective agreement, if an employer applies for a substitution and the majority of the employees agree.

In the Northwest Territories, an employee is entitled to a holiday with pay only when a general holiday falls on a regular working day. An employee who is required to work on a holiday must be paid at the regular rate plus one and one-half times the regular pay for the day, or must be given a holiday with pay at a time convenient to the employee and the employer, not later than the next annual vacation or on termination of employment, whichever occurs first. The Ordinance does not apply to domestic servants in a private home, trappers and persons engaged in commercial fisheries, members or students of professions, managers or superintendents.

The Yukon Ordinance follows the Canada Labour Code, Part III (Labour Standards), in requiring, for work done on a holiday, payment of regular pay plus wages at the rate of time and one-half for the hours worked. This provision does not apply to custodial work or essential services as prescribed by regulations. A person employed in any such

employment, in addition to the regular wages, must be granted a holiday with pay at another time in lieu of a holiday on which she or he was required to work, or be paid time and one-half regular pay.

In the Northwest Territories, an employee who is not required to work on a general holiday must not be required to work on another day of that week that would otherwise be a non-working day, unless the employee is paid at least double the regular rate of wages, and in the Yukon Territory at least one and one-half times the regular rate of wages for the time worked on that day.

The circumstances under which payment of holiday pay is not required differ in the ordinances.

In the Yukon, an employee is not entitled to pay in respect of a holiday on which she or he does not work (a) if the holiday occurs in her or his first 30 days of employment with an employer, or (b) if the employee is not entitled to wages for at least 15 days in the 30 calendar days immediately preceding the holiday, or (c) if she or he has not worked an average of 24 hours a week during the four-week period immediately preceding the week in which the holiday falls (excluding any period of annual vacation), or (d) if she or he did not report for work on the holiday after having been called to work, or (e) if, without the employer's consent, she or he did not report for work on either the day preceding or the day following the holiday.

Under the Northwest Territories ordinance, an employee is not entitled to be paid for a holiday if she or he has not worked for his employer for at least 30 days in the preceding 12 months. Other exceptions are the same as in (d) and (e) above.

Other Legislation Dealing with Holidays

Provisions prohibiting work on specified public holidays except with a permit, stipulating that certain holidays must be observed as paid holidays, or requiring the payment of an overtime rate for work done on specified holidays, are regular features of the decrees under the Québec Construction Industry Labour Relations Act and Collective Agreement Decrees Act, and of industrial standards schedules in Alberta, Newfoundland, New Brunswick, Nova Scotia, Ontario, Prince Edward Island and Saskatchewan. These provisions, while regulating a considerable portion of industry, particularly in Québec, apply only to certain trades and areas in the provinces concerned.

Several provinces have enacted legislation requiring retail businesses to remain closed on specified public holidays but the legislation does not require that employees be paid for days not worked as a result of the legislation.

Similarly, the Remembrance Day Act of Nova Scotia requires November 11 to be a day of grateful tribute but does not require that employees, whether they work or not on that day, be paid. If the holiday is worked, the employees to whom the Act applies are entitled to another day off with pay.

11. PAID GENERAL HOLIDAYS*

Jurisdiction and Legislation	Holidays	Pay for Holidays Not Worked	Pay for Holidays Worked
Federal Canada Labour Code and Labour Standards Regulations	New Year's Day Good Friday Victoria Day Dominion Day Labour Day Thanksgiving Day Remembrance Day Christmas Day Boxing Day	regular pay	regular pay + 1½ times regular rate Continuous operations: regular pay + a) 1½ times regular rate, or b) another day off with pay, or c) pay for next non-working day
Alberta Employment Standards Act and Board No. 21	New Year's Day Good Friday Victoria Day Dominion Day Labour Day Thanksgiving Day Remembrance Day Christmas Day	regular pay if holiday falls on regular working day for employee; construction industry: a lump sum is paid for general holidays	regular pay + a) 1½ times regular rate, or b) another day off with pay
British Columbia Employment Standards Act and Regulation	New Year's Day Good Friday Victoria Day Dominion Day Labour Day Thanksgiving Day Remembrance Day Christmas Day British Columbia Day	regular pay	1½ times regular rate + another day off with pay Continuous operations: regular pay + a) 1½ times regular rate, or b) another day off with pay

*Prince Edward Island has no provision for paid holidays.

Jurisdiction and Legislation	Holidays	Pay for Holidays Not Worked	Pay for Holidays Worked
Manitoba Employment Standards Act and The Remembrance Day Act	New Year's Day Good Friday Victoria Day Dominion Day Labour Day Thanksgiving Day Christmas Day Remembrance Day*	regular pay; construction: 4% of gross earnings (excluding overtime) for year	regular pay + 1½ times regular rate; For Remembrance Day: a) twice regular pay or b) regular pay plus one day leave with pay Continuous operations, seasonal industry, place of amusement, gasoline service station, hospital, hotel or restaurant and domestic service: regular pay + equivalent compensatory time off with pay. Construction: 4% of gross earnings (excluding overtime) for year + 1½ times regular rate for days worked.
New Brunswick Minimum Employment Standards Act	New Year's Day Good Friday Dominion Day New Brunswick Day Labour Day Christmas Day	regular pay	a) regular pay + 1½ times regular rate, or b) another day off with pay

*In Manitoba, there is no requirement that employees be paid for the Remembrance Day holiday if they are not required to work.

Jurisdiction and Legislation	Holidays	Pay for Holidays Not Worked	Pay for Holidays Worked
Newfoundland Labour Standards Act	New Year's Day Good Friday Memorial Day Labour Day Christmas Day	regular pay	a) twice regular pay, or b) one full day holiday (paid) within 30 days, or c) add one full day (paid) to annual vacation
Nova Scotia Labour Standards Code	New Year's Day Good Friday Dominion Day Labour Day Christmas Day	regular pay	regular rate + 1½ times regular rate Continuous operations: as above or another day off with pay.
Ontario Employment Standards Act	New Year's Day Good Friday Victoria Day Dominion Day Labour Day Thanksgiving Day Christmas Day	regular wages	A. regular rate + a) 1½ times regular rate or b) another day off with pay B. when holiday falls on non-working day or a day of employee's annual vacation: another working day off

Jurisdiction and Legislation	Holidays	Pay for Holidays Not Worked	Pay for Holidays Worked
Québec, National Holiday Act and Labour Standards Act and Regulations	January 1st Good Friday (or Easter Monday in certain cases) Dollard Day (or Victoria Day) National Holiday Labour Day Thanksgiving December 25	regular pay	A. regular pay + indemnity equal to his wages for a regular day of work; or regular pay + one day holiday taken within three weeks before or after that day (in the case of the National Holiday, the day off must be taken on the working day before or after June 24) B. when holiday falls on non-working day: another working day off or indemnity equal to the average of the daily wages for the two weeks preceeding that holiday
Saskatchewan Labour Standards Act, and Regulations	New Year's Day Good Friday Victoria Day Dominion Day Labour Day Thanksgiving Day Remembrance Day Christmas Day Saskatchewan Day	regular pay Construction, lumbering and logging: lump sum Well drilling: regular pay Hotel, restaurant hospital, nursing home and educational institution: regular pay	regular pay + 1½ times regular rate Hotel, restaurant, hospital, nursing home and educational institution: regular pay + a) 1½ times regular rate, or b) time off equivalent to 1½ times regular rate + 1 day off at regular wage within four weeks Well drilling: regular pay + regular rate Construction: lump sum (3.5% annual gross excluding overtime) + 1½ times regular rate Logging and lumbering: lump sum (3.5% annual gross excluding overtime) + regular rate

Jurisdiction and Legislation	Holidays	Pay for Holidays Not Worked	Pay for Holidays Worked
Northwest Territories Labour Standards Ordinance	New Year's Day Good Friday Victoria Day Dominion Day First Monday in August Labour Day Thanksgiving Day Remembrance Day Christmas Day	regular pay if holiday falls on regular working day	regular pay + a) 1½ times regular rate, or b) another day off with pay An employee who is not required to work on a general holiday, shall not be required to work on another day that would otherwise be a non-working day in the week in which the holiday occurs unless he is paid double time.
Yukon Territory Labour Standards Ordinance	New Year's Day Good Friday Victoria Day Dominion Day Discovery Day Labour Day Thanksgiving Day Remembrance Day Christmas Day	regular pay	A. regular pay + 1½ times regular rate B. Custodial work, continuous operations and essential services: regular rate + a) another day off with pay, or b) 1½ times regular pay C. An employee who is not required to work on a general holiday shall not be required to work on another day that would otherwise be a non-working day in the week in which the holiday occurs unless he is paid 1½ times regular rate.

INDIVIDUAL AND GROUP TERMINATION OF EMPLOYMENT

The federal jurisdiction and nine provinces -- Alberta, British Columbia, Manitoba, Newfoundland, Nova Scotia, Ontario, Prince Edward Island, Québec and Saskatchewan -- have legislation requiring an employer to give notice to the individual worker whose employment is to be terminated[1]. Five of these provinces place an equal obligation on the employee to give notice to the employer before quitting a job.

In addition, the Parliament of Canada, Manitoba, Newfoundland, Nova Scotia, Ontario and Québec require an employer to give advance notice of a projected termination of employment or layoff of a group of employees[13].

The Canada Labour Code also provides for severance pay for employees with five years' service or more. Ontario also has provisions regarding severance pay in the case of group termination of employment.

In nine jurisdictions the legislation is part of the labour code: the Canada Labour Code, Part III, Divisions V.2, V.3 and V.4; the Alberta Employment Standards Act, Part III, Division 6; the British Columbia Employment Standards Act, Part 5; the Manitoba Employment Standards Act, Part III; the Newfoundland Labour Standards Act, Part VIII; the Ontario Employment Standards Act, 1974, Part XII; the Nova Scotia Labour Standards Code, Sections 68 to 74; the Prince Edward Island Labour Act, Part III; and the Saskatchewan Labour Standards Act (1977), Part VII. The provisions in Québec governing individual notice are contained in the Act Respecting Labour Standards and the Civil Code; notice of group termination requirements are laid down in Section 45 of the Manpower Vocational Training and Qualification Act and a general regulation made under it.

The reference charts which follow in this section give the length of the notice required by "termination of employment" provisions under federal and provincial legislation.

FEDERAL

Individual Notice

Employees who have been continuously employed for three months or more are entitled to two weeks' notice of termination of employment or layoff. Regulations define circumstances in which notice is not required for layoff. In lieu of notice, the employer may pay an amount equivalent to two weeks' wages at the employee's regular rate for the regular hours of work.

---

[13]The Employment Standards Act of New Brunswick, awaiting proclamation, will provide for both individual and group notice of termination.

The requirement to give notice does not apply when an employee is dismissed for just cause.

Where an employee continues to be employed for more than two weeks after the termination date specified in the notice, his or her employment must not be terminated, except with his or her written consent, unless notice is given again.

The Code takes into account the bumping provisions that may be contained in collective agreements. Where a collective agreement authorizes that an employee whose position becomes redundant may replace another employee on the basis of seniority, the notice requirement may be met either by giving at least two weeks' notice to the union and the employee and posting a copy of the notice in a conspicuous place in the establishment, or by giving pay in lieu of notice to the employee whose employment is actually terminated.

After notice has been given, wages and other conditions of employment must not be altered, except with the written consent of the employee. During the notice period the employee must be paid the regular wages for regular hours of work.

Group Notice

The Code requires that the employer give 16 weeks' notice of group dismissals to the Minister of Labour, in addition to any individual notice required, where the employment of 50 or more persons is to be terminated simultaneously or within a four-week period. Regulations may be made providing for advance notice where a smaller number of employees is being dismissed.

For purposes of group dismissals, layoff is equivalent to termination, except in circumstances determined by regulations.

Superintendents and managerial employees are to be included in calculating the number of employees being dismissed. Regulations exclude employees from the group notice provisions when they are employed on a seasonal or irregular basis or under an arrangement whereby the employee may choose to work or not when requested to do so.

Advance notice must be given in writing to the Minister of Labour, with copies to the Employment and Immigration Commission, to the Minister of Employment and Immigration and to any trade union involved. Where there is no union, notice must be given to the employees being dismissed, either in writing or by the posting of a notice in the establishment.

The notice must state the anticipated date of dismissal and the estimated number of employees in each occupational classification whose employment is to be terminated. The regulations require that the notice also include the name of the employer and any trade union acting as bargaining agent, the location at which termination is to take place, the nature of the industry, and the reason for termination. In addition, the employer and trade union must provide the Employment and Immigration Department with whatever information it requests in order to assist the employees. Both are required to co-operate with that department in order to facilitate the re-employment of the dismissed employees.

The employer must also establish a joint planning committee consisting of at least four members, at least half of whom are representatives of the redundant employees. The object of this committee is to develop an adjustment program to eliminate the necessity for the termination of employment or to minimize the impact of such termination on the redundant employees, and to assist those employees in obtaining other employment. The employer and any trade union or redundant employees who appointed the members of the committee must co-operate with and assist the committee in developing an adjustment program. Accordingly, they must, at the request of any member of the committee, provide forthwith such personal information relating to any redundant employee as the committee may reasonably require for its work.

An inspector may monitor and, on request, assist in the establishment and operation of a joint planning committee, and may attend any meeting of the committee as an observer.

If, having completed the development of an adjustment program, the totality of the members representing one faction of the committee is not satisfied with the program or any part of it, or if an adjustment program has not been developed, these members can unanimously apply to the Minister for the appointment of an arbitrator to assist the committee in the development of a program, and to resolve any matters in dispute. An arbitrator may not, however, review the decision of the employer to terminate the employment of redundant employees, or delay the termination of their employment.

On completion of an adjustment program, the employer must implement it, and anyone concerned must co-operate and assist in implementing it.

The requirement to give group notice may be waived for an industrial establishment or specified group of employees by an order of the Minister of Labour if the Minister is satisfied that the requirement would be unduly prejudicial to the interests of the employees or the operation of the establishment, or that the requirement would not be necessary because similar measures to those provided for in the Code had been taken for the assistance of redundant employees.

A Canada Labour Standards Regulation defines industrial establishment for the purposes of group notice as any branch of an employer's business located in a regional division established under the Unemployment Insurance Act. Schedules outline what constitutes an industrial establishment for the CNR, CPR, Air Canada and CP Air.

Severance Pay

The Canada Labour Code requires an employer to give an employee who has completed 12 months of continuous employment severance pay upon termination of employment by the employer. The severance pay must be equivalent to two days' wages at the regular rate for regular hours of work for each completed year of continuous employment by the employer, or five days wages at the regular rate for regular hours of work, whichever is greater.

The employer is exempt from the severance pay provisions if, either before or immediately upon termination, the employee is entitled to a pension under a pension plan contributed to by the employer and registered in accordance with the Pension Benefits Standards Act. By the same token, the severance pay provisions do not apply if the employee is similarly entitled to a pension under the Old Age Security Act, or to a retirement pension under the Canada Pension Plan or the Québec Pension Plan.

Special Provisions

The Canada Labour Standards Regulations define circumstances under which layoff is not considered termination of employment for purposes of individual and group notice and severance pay.

Notice is not required where the layoff is the result of a strike or lockout, is for a term of three months or less, or is made pursuant to provisions of a collective agreement.

In the following circumstances, a layoff of more than three months also does not constitute termination: where the employer notifies the employee that he or she will be recalled on a fixed date or within a fixed period of up to six months and the employee is actually so recalled; where, during layoff, the employee continues to receive payments from the employer in amounts mutually agreed upon, the employer continues to make payments to a pension plan, or the employee receives supplementary employment benefits or is entitled to do so; or where the term of the layoff is 12 months or less and the employee, all the while, maintains recall rights pursuant to a collective agreement.

Continuity for the purposes of group and individual termination, severance pay and maternity leave is not to be broken where an employee is absent from work because of a layoff that does not constitute termination or where the absence is permitted or condoned by the employer. Similarly, in determining the term of a layoff, when the layoff is for three months or less, or it is according to the circumstances enumerated in the paragraph above (except where an employee receives payments or an employer makes payments for the benefit of the employee), any period of re-employment of less than two weeks is not included.

If a collective agreement contains provisions that specify procedures by which may be negotiated and finally settled any matters relating to a collective dismissal, or which are intended to minimize the impact of such a dismisal and to assist the redundant employees in obtaining other employment, the provisions of the Code do not apply.

The provisions of the Code establishing a joint planning committee do not apply in circumstances where the collective dismissal is the result of technological change as defined by the Code.

ALBERTA

Individual Termination

The Employment Standards Act of Alberta requires employers to give employees written notice of termination, or pay in lieu of notice.

These requirements do not apply if the employee has been employed for less than three months; is employed in the construction industry other than as an office employee at the site; is employed for a definite term or task for a period not exceeding 12 months; is temporarily laid off or the employment is terminated for just cause; is laid off after refusing an offer of reasonable alternative work or refusing work made available through a seniority system; is on strike or locked out; is laid off and does not return to work within seven days after being requested to do so by his employer; is employed under an arrangement whereby he may elect to work or not to work for a temporary period; is at the age of retirement according to the established practice of the employer; is employed under a contract that has become impossible to perform or is frustrated by a fortuitous or unforeseeable event; is employed on a seasonal basis or is a brush-clearing employee.

A temporary layoff is defined as a layoff of less than 60 days, or more where the employee continues to receive wages or payment in lieu of wages in an amount agreed to by the employer and the employee, or the employer makes payments to a pension, employee insurance or similar plan.

General Provisions

After notice has been given, wages and other conditions of employment must not be altered. During the notice period the employee must be paid his regular wages for his regular hours of work.

Successive periods of employment with the same employer may be accumulated unless there has been a break of more than three months between employment.

Where an employee continues to be employed after the expiry of the notice period, the notice has no effect.

BRITISH COLUMBIA

Individual Notice

In British Columbia, an employer is required to give two weeks' written notice where an employee has completed at least six consecutive

months of employment; after a period of employment of three consecutive years, one additional week's notice; and for each subsequent year an additional week's notice, up to a maximum of eight weeks.

In lieu of notice the employer may pay the employee severance pay equal to the period of notice required. Severance pay is defined as the greater of an employee's normal weekly wages or average weekly wages within the last eight weeks in which she or he earned wages.

These requirements do not apply when an employee has been discharged for just cause; is employed under an arrangement whereby he may elect to work or not to work for a temporary period; is employed for a definite term or to perform specific work which is to be completed within 12 months or less; is temporarily laid off; has been offered and has refused reasonable alternative employment, or is employed under a contract of employment that is impossible to perform due to an unforeseeable event or circumstance.

General Provisions

After notice has been given, an employer must not alter wages and conditions of employment without the consent of the employee.

On termination the employer must pay the employee all wages owed without delay. Where an employee is paid on a salaried basis the employer must pay the employee not less than the hourly equivalent of the salary for every hour of work for which he or she has not already been paid.

If a person continues to be employed after the expiry of the notice period, the notice has no effect.

Employees hired for a definite term to perform work which is to be completed within 12 months and continue to be employed for three months or more after the completion of the term or task are to be considered regular employees, and are entitled to notice of termination. The period of employment is deemed to have commenced at the beginning of the definite term or task.

If an employer temporarily lays off an employee and the layoff exceeds the period defined, the employee must be given severance pay in lieu of notice as if employment had been terminated without notice when she or he was first laid off. "Temporary layoff" is defined as: a layoff of not more than 13 weeks in any period of 20 consecutive weeks, or a layoff of more than 13 weeks where the employer recalls the employee within a time fixed by the director of employment standards.

If an employer has substantially altered a condition of employment and the Employment Standards Board is satisfied that the purpose was to discourage the employee from continuing in the employment, the board may declare that the employer has terminated the employee.

MANITOBA

Individual Notice

In Manitoba, an employer or employee in any work or occupation, except farming, must give notice of termination of employment and, except in the case of a person paid less frequently than once a month, the period of notice required is one regular pay period. If the employees are paid less often than once a month, reasonable notice must be given. Notice of termination is not required if an employee is hired for a fixed period unless the employment is, by mutual agreement, continued after the end of the period. Notice is also not required if the employment of an individual is terminated due to violent or improper conduct.

The requirements for giving notice do not apply if a general custom or practice prevails in an industry which is contrary to the terms of the Act or where different conditions concerning notice are established by collective agreement. If employment is terminated during an employee's first two weeks in a job, notice is not required unless the employer and employee have agreed in writing that the requirements of the Act will apply.

An employer is permitted to establish a practice whereby employment may be terminated with a shorter period of notice than that provided for in the Act, and the practice is considered to have been established one month after the employer has notified each employee in writing of the practice and has posted a notice setting out the terms of the practice. Each new employee must be informed of the practice by written notice at the time employment begins.

Complaints of failure to give the required notice may be made in writing to the Minister of Labour within a period of 90 days after employment is terminated. The Minister may inquire into it personally, or may refer it to the Labour Board for investigation. A procedure is laid down in the Act for the settlement of such complaints.

Group Notice

Manitoba requires that where 50 or more employees are to be dismissed within a period of four weeks, advance notice of group dismissal be given in writing to the Minister of Labour. Copies must be sent to the certified or recognized union. Where there is no union, the notice must be given to the employees being dismissed, either in writing or by posting a notice in the establishment. The written notice must state the anticipated date of dismissal and the estimated number of employees in each occupational classification whose employment will be terminated. Regulations may require that the notice include additional information. In addition, there must be co-operation with the Minister to re-establish the employment of the dismissed employees.

Notice for group termination does not apply when the employees are: employed for a definite term or task of 12 months or less; laid off

according to regulations[14], or after refusing reasonable alternate work offered by the employer or by a seniority system; laid off and do not return to work within a reasonable time after being requested to do so by their employer; on strike or locked out; employed in the construction industry; guilty of willful misconduct, disobedience or neglect of duty; employed under a contract that is or has become impossible to perform or is frustrated by a fortuitous or unforeseeable event; employed under an arrangement whereby they may elect to work or not to work for a temporary period; or at the age of retirement according to the established practice of the employer. The Minister may, by order, make exemptions to the provisions of the Act dealing with group termination, if the application of the provisions is unduly prejudicial to the interests of the employees or employer, or if it would be seriously detrimental to the industrial establishment.

After notice has been given, wages and other conditions of employment must not be altered, except with the written consent of the employee or if there is a collective agreement in force which authorizes changes or variations.

The employer may terminate the employment of an employee without notice if the employee is notified in writing to this effect and paid the equivalent of the wages he or she would have earned for working regular hours during the notice period, as well as any unpaid vacation pay to which the employee is entitled. The employer must pay such an amount where the employee had been laid off and, by virtue of the duration of the layoff or otherwise, that layoff has become a termination.

Any employee who wishes to terminate employment before the notice period expires must give written notice of such action to the employer.

The employer and the trade union representing the employees affected by the termination must co-operate with the Minister in any action or program aimed at facilitating the re-establishment in employment of the employees involved.

---

[14]A layoff is not considered a termination of employment if (1) work in the industry is seasonal, and upon being hired employees are told they may be laid off and called back to work; or (2) the term of the layoff is eight weeks or less in any period of 16 consecutive weeks; or (3) the term of the layoff is more than eight weeks and the employer recalls the employee within the time or times specified by the Minister; or (4) the layoff is for more than eight weeks and the employee continues to receive payments in an amount agreed upon or the employer continues to make payments for the benefit of the employee to a pension plan or insurance plan.

NEWFOUNDLAND

Individual Notice

In Newfoundland, both the employer and the employee are required to give notice of termination of employment.

The requirement for giving notice does not apply if a period of notice of termination is provided for in a collective agreement within the meaning of The Labour Relations Act, 1977, or in a written contract of service between the employer and employee. This exception applies only if the period of notice is the same for employers and employees.

Notice by the employer is not necessary when the employee has willfully refused to obey a lawful instruction of the employer or has committed misconduct; when the employer pays to the employee wages equal to the normal wages covering the period of notice; when the employee is laid off for a period not exceeding one week; when the employee is employed for a firm non-renewable term which does not exceed 12 months; when the employee rejects an offer by the employer of reasonable alternative employment; when the layoff is the result of a fortuitous or unforeseeable event; when the employee has reached the age of retirement, or when the contract of service between the employer and the employee has subsisted for less than one month.

There are also circumstances where notice by the employee is unnecessary: if the employer has mistreated the employee, or if the employee pays to the employer an amount equal to the amount that he or she would earn under the contract of service covering the period of notice, if the employee is employed for a firm non-renewable term which does not exceed 12 months, or if the contract of service between the employee and the employer has subsisted less than one month.

Provisions regarding individual notice of termination of employment do not apply to the construction industry.

Group Notice

Notice of group termination must be given to each employee when 50 or more employees are to be discharged or laid off within a four-week period. The notice period varies with the number of employees being dismissed. The Minister of Labour must be informed in writing of any group notice.

If the employer fails to give the required notice or to notify the Minister, the employer must not take any action to terminate the services of the employees.

This requirement does not apply in respect of employees whose contracts of service are for less than one month.

Notice of group termination does not apply to a contract of service that is or has become impossible to perform or is frustrated by a fortuitous or unforeseeable event; or after an employee has refused reasonable alternative work offered by the employer or a seniority system; or has been laid off and does not return to work within a reasonable time after being requested to do so by the employer; or is on strike or locked out; or is employed in the construction industry, logging or fishing; or is a specified seasonal employee; or is employed under an arrangement whereby the employee may elect to work or not to work for a temporary period; or is at the age of retirement according to the established practice of the employer.

General Provisions

A notice has no effect if the contract of service continues beyond the period of expiry specified, and must not include any period of vacation owing to an employee.

Any notice of termination may be made conditional upon the happening of a future event.

NOVA SCOTIA

Individual Notice

In Nova Scotia, the Code forbids an employer to discharge or lay off an employee who has been employed for three months or more, without first giving written notice in case of either individual or group termination.

An employee employed for three months or more must also give the employer notice before quitting a job, unless the employer has been guilty of a breach of the terms and conditions of employment. The notice period depends upon the length of employment:

3 months to 2 years . . . 1 week
2 years or more . . . . . 2 weeks.

Group Notice

Notice of group termination must be given to each employee affected where ten or more employees are to be discharged or laid off during a period of four weeks or less. The notice period varies with the number of employees being dismissed. The Minister of Labour must be informed in writing of any group notice.

General Provisions

If a person continues to be employed after the expiry of the notice for a period exceeding the length of notice, she or he must be given notice again before employment may be terminated.

Successive periods of employment may be accumulated unless there has been a break of more than 13 weeks in employment, in which case the last period of employment is counted.

An employer must not alter wages and conditions of employment once notice is given, whether by the employer or employee, and must, upon the expiry of the notice, pay the employee all pay to which she or he is entitled.

Notice may be made conditional upon the happening of a future event, if the required notice period is observed.

An employer may terminate an employee's employment immediately upon giving notice if the employee is given pay in lieu of notice. This pay must be equivalent to the amount the employee would have earned at the regular rate in a normal, non-overtime workweek during the required notice period.

Notice of layoff is not required where a person is laid off for six consecutive days or less, or in circumstances defined by regulations. An employee who is not entitled to notice because of the duration of the layoff, and whose employment is subsequently terminated (by continued layoff or otherwise), must be given pay in lieu of notice as if employment had been terminated without notice when she or he was first laid off.

The requirement to give notice does not apply where the employee has been guilty of willful misconduct or disobedience, or willful neglect of duty that has not been condoned by the employer.

Persons employed for a definite term or task for a period of 12 months or less are not entitled to notice. However, if the person continues to be employed for three months or more after the completion of the term or task, she or he is to be considered a regular employee and, therefore, entitled to notice. The period of employment is deemed to begin at the commencement of the term or task.

In addition, persons discharged or laid off for any reason beyond the control of the employer are not entitled to notice if the employer has exercised due diligence to foresee and avoid the cause. Among these reasons are labour disputes, destruction of plant or machinery, unavailability of materials, cancellation or lack of orders, and actions of government authority.

Excluded also are persons who have been offered reasonable alternate employment by the employer or who have reached retirement age according to the established practice of the employer. Employees in the construction industry are excluded from the requirement both to receive and to give notice. Furthermore, regulations may exempt persons employed in any activity, business, work, trade, occupational profession or any part of these.

The length of notice does not include any week of vacation unless the employee agrees to take her or his vacation during the notice period.

ONTARIO

Individual Notice

In Ontario, an employer is required to give notice in writing to an employee whose employment is to be terminated, provided the employee has completed three months' service or more. The length of notice varies with the period of employment.

A period of employment constitutes the period between the time employment began and the time that notice was or should have been given. If an employee who has received proper notice has been offered temporary work for a period of up to 13 weeks or for such longer periods as the director authorizes following the date of expiry of the notice of termination of employment, this period of temporary work is added. Successive periods of employment may be accumulated, unless there has been a break of more than 13 weeks in employment. In such a case, the period of last employment constitutes the length of service for purposes of the notice.

Group Notice

The group notice requirement applies when an employer plans to terminate the employment of 50 or more persons within four weeks or less. The length of notice is related to the number of workers involved.

Where not more than 10 per cent of the persons employed in an establishment are to be dismissed in a four-week period, and these total 50 or more persons, the requirement for notice in the case of individual dismissal applies, unless the termination is caused by the permanent discontinuance of all or part of the employer's business.

Persons who have been employed for less than three months are not to be counted in determining the number employed in an establishment and are not entitled to notice.

Employees who have received notice of a collective termination of employment are required to give written notice to their employer that they intend to quit their jobs. One week's notice is obligatory for an employee who has worked for the employer for more than three months but less than two years, and two weeks' notice for one who has been employed for two years or more.

Severance pay, in the amount of one week's regular salary for each year of employment to a maximum of 26 years, is payable to every employee having accumulated at least five years' service when the employer terminates the employment of 50 employees or more within a period of six months.

General Provisions

A number of provisions are applicable to both individual and group notice.

Where notice is given, employment must continue until the notice has expired. The length of notice may not include any week of vacation, unless the person, after receiving the notice, agrees to take a vacation during the notice period. An employee who has been given proper notice may be given temporary work during the 13-week period after the date of expiry of the notice without requiring a further notice of termination. It is also possible, upon authorization from the director, to give additional periods of temporary work without needing further notice.

Under the legislation, the employer is required to give the prescribed notice or to pay the wage or salary equivalent. The employer terminating the employment of an employee without notice must notify her or him in writing to this effect and pay the equivalent of the wages the employee would have earned for working regular hours during the notice period. Compensation payable in lieu of notice is deemed wages for purposes of the Act.

The employer may be required by the Minister, for the purpose of facilitating the re-establishment of the dismissed workers in employment, to participate in any action or measure designed to that end, such as establishing, maintaining and contributing to the reasonable cost or expense of a special committee.

The employer is forbidden to alter the wage rate or any other term or condition of employment of a person to whom notice has been given, and upon the expiry of the notice must pay the wages and vacation pay to which the employee is entitled.

The Act covers layoffs other than "temporary layoffs", as defined. Notice of indefinite layoff is deemed to be notice of termination of employment.

A "temporary layoff" is defined as: (1) a layoff of not more than 13 weeks in any period of 20 consecutive weeks; (2) a layoff of more than 13 weeks where (a) the person continues to receive payments from the employer, (b) the employer continues to make payments for the benefit of the person laid off under a bona fide retirement or pension plan or under a bona fide group or employee insurance plan, (c) the person laid off receives supplementary unemployment benefits, or (d) she or he is entitled to receive supplementary unemployment benefits, but does not receive them because she or he is employed elsewhere during the layoff; or (3) a layoff of more than 13 weeks where the employer recalls the person within the time fixed by the director of employment standards.

The notice provisions do not apply to a person who is laid off or whose employment is terminated during or as a result of a strike or lockout at her or his place of work, or who has been employed for less than three months. Also exempted from the requirement to receive notice are: (1) a person who is laid off after (a) refusing an offer by the employer of reasonable alternate work, or (b) refusing alternate work made available through a seniority system; (2) a person on layoff who does not return to work within a reasonable time after being requested to do so by the employer; (3) a person employed under an arrangement such that she or he may elect to work or not for a temporary period when requested to do so; and (4) a person who has reached the age of retirement according to the established practice of the employer.

Employers engaged in certain shipbuilding activities are exempt from the notice of termination requirement in respect of any employee for whom supplementary unemployment benefits are provided, if the employee agrees to the exemption.

An employer is not required to give notice to a person employed for a definite term or task. However, if a term or task exceeds a period of 12 months or the person continues to be employed for three months or more after completion of the term or task, the notice provisions apply.

A person who has been guilty of willful misconduct, disobedience or willful neglect of duty that has not been condoned by the employer is not entitled to notice, and notice is not required where a contract of employment becomes impossible to perform or is frustrated by a fortuitous or unforeseeable event or circumstance.

Any notice of termination may be made conditional upon the happening of a future event.

An employee may terminate employment forthwith upon notice if the employer has been guilty of a breach of the terms and conditions of employment.

The construction industry has been exempted from the requirement to give notice. Other employers are covered, including the Crown and its agencies. Those entitled to notice include professional employees, teachers, commercial fishermen, domestic servants, farm workers and salesmen.

The regulations take into account the bumping provisions that may be permitted by the terms of employment. Where the terms of employment authorize that an employee whose position becomes redundant may replace another employee on the basis of seniority, the notice requirement may be met by posting a notice containing the salient facts in a conspicuous place in the establishment.

PRINCE EDWARD ISLAND

In Prince Edward Island an employer is forbidden to discharge or lay off an employee who has been employed continuously for more than three months without giving at least one week's written notice. On termination the employee is entitled to his or her actual earnings during the week or the normal wages for one week, exclusive of overtime, whichever amount is greater. If notice is not given, the employee is entitled to his or her normal wages for one week, exclusive of overtime.

The Prince Edward Island Labour Act also requires an employee with three months' service or more to give the employer at least one week's notice of his or her intention to terminate employment.

The requirement to give notice applies to all employees and their employers except farm workers, construction workers, tourist establishments operating less than six months in a year, and students employed during the period May 1 to October 1. In other circumstances notice is not required for dismissal for just cause, including shortage of work.

Any provision in a contract of service or recognized custom which grants more favourable termination provisions shall prevail over those provided for in the Act.

There is no requirement in legislation for group notice of termination of employment.

QUEBEC

Individual Notice

The Act Respecting Labour Standards provides that, except where a contract is for a fixed term or for a specific undertaking, an employee who is credited with three months of uninterrupted service with the same employer is entitled to a prior notice in writing before being dismissed, or being laid off for not less than six months.

This prior notice must be one week if the employee is credited with under one year of uninterrupted service, two weeks if he or she is credited with one to five years of service, four weeks if he or she is credited with five to ten years, and eight weeks if he or she is credited with ten years or over. These provisions do not apply in the case of executive officers.

Except in the case of grave fault of the employee or of a fortuitous event, an employer who fails to give prior notice must pay the employee, at the time of termination, an amount equal to the employee's wages for a period equal to the period of the prior notice.

At the expiry of the contract of employment, an employee may require the employer to issue a work certificate in which the following information, and only the following information, should appear: the nature

and the duration of the employment, the dates on which employment began and terminated, and the name and address of the employer. The certificate must not mention the quality of the work or the conduct of the employee.

In Québec, Section 1668 of the Civil Code requires a domestic servant, journeyman or labourer to give one week's notice of termination of employment if hired by the week, two weeks' notice if by the month, and a month's notice if by the year. The employer must give similar notice when an employee's services are no longer required.

Some decrees under the Québec Collective Agreement Decrees Act also require the giving of notice of termination of employment.

Group Notice

Under section 45 of the Manpower Vocational Training and Qualification Act, an employer who, for technological or economic reasons, contemplates the dismissal of ten or more employees within a period of two months is required to give advance notice to the Minister of Labour and Manpower.

"Employee" does not include a seasonal or casual worker or a director or officer of a corporation.

The requirement to give notice does not apply to an employer in the construction industry or to an employer carrying on an undertaking of a seasonal or intermittent nature. The legislation does not apply to an establishment involved in a strike or lockout.

Layoffs are included in the term "dismissal" but the employer does not have to give notice if he or she lays off employees for an indefinite period of time, unless the layoff will continue for more than six months.

Where a fortuitous or unforeseeable event prevents an employer from giving notice, he or she must inform the Minister as soon as possible, and furnish proof that he or she was unable to comply with the law. The Minister will then determine, in consultation with the employer, the period of notice that must be given.

The notice, which must be mailed by the employer to the Manpower Branch of the department, and which becomes effective on the date of mailing, is to contain: (a) name and address of the employer or establishment; (b) nature of the principal product or service; (c) names and addresses of associations of employees (unions); (d) reasons for the collective dismissal; (e) date on which the collective dismissal will be made; and (f) full name of each employee likely to be dismissed.

The legislation also requires the employer, at the request of the Minister, to participate immediately in the establishment of a reclassification committee, whose task is to study and recommend practical measures for the re-establishment of the dismissed employees. The certified trade union, or the employees if there is no union, must be equally represented

on the committee. The employer must contribute funds to the committee to the extent agreed upon by the parties. The Manpower Branch of the department is responsible for the establishment and functioning of such committees.

The parties may, with the Minister's consent and subject to conditions laid down by the Minister, establish a reclassification fund. If necessary, several employers and several certified trade unions may establish a joint fund.

SASKATCHEWAN

In Saskatchewan, except for just cause other than a shortage of work, an employer is forbidden to discharge or layoff without written notice an employee who has been in her or his service for three months.

On termination, the employee is entitled to her or his actual earnings during the period of notice or the normal wages for the period of notice, exclusive of overtime, whichever amount is greater. If notice is not given, the employee is entitled to the normal wages for the minimum required notice period, exclusive of overtime.

Should a provision in a contract of service, or a custom, entitle an employee to longer notice of termination or more favourable compensation, the provision shall apply.

If an employee's wages vary from week to week, the normal weekly wage is to be obtained by averaging the employee's earnings, exclusive of overtime, for the four-week period immediately preceding the date on which notice was given or, if no notice was given, the date of discharge or layoff. An employee must receive full pay from the employer within 14 days after termination.

If the employee has at any time been entitled to take an annual holiday under any act, custom or agreement, or under the contract of service, the employer shall within 14 days pay the employee, in addition to all other amounts due, her or his average wage for the period of employment between the dates on which she or he became entitled to the last annual holiday that she or he was entitled to take and the date of the termination of employment.

The requirement to give notice applies to all employees and their employers except farm workers and domestic servants. Also excluded are ranching and market gardening employees, certain handicapped persons and employees employed in family undertakings.

There is no requirement for group notice of termination of employment in Saskatchewan.

12. NOTICE OF INDIVIDUAL TERMINATION OF EMPLOYMENT

Jurisdiction and Legislation	Notice Required	Application to Employers	Application to Employees
Federal Canada Labour Code	2 weeks	Employers not required to give notice to employees employed less than 3 months.	Employees not required to give notice.
Alberta Employment Standards Act	Where employed at least 3 months but less than 2 years: 7 days. Where employed 2 years or more: 14 days.	Employers not required to give notice to employees employed less than 3 months, seasonal employees, construction workers other than office employees at the site, brush-clearing employees.	Employees not required to give notice.
British Columbia Employment Standards Act	Where employed at least 6 consecutive months: 2 weeks. After 3 consecutive years 3 weeks; thereafter one additional week for each additional year of employment up to a maximum of 8 weeks.	Employers not required to give notice to employees employed less than 6 consecutive months, B.C. Railway Company employees, construction workers, professionals, certain salesmen, students in certain approved work programs, students employed at school where they are enrolled, persons employed in a private residence solely to attend to a child, a disabled, infirm or other person, persons receiving income assistance while participating in an employment program, artists, musicians, performers or actors, student nurses and disabled employees of a charity receiving therapy or engaged in a therapeutic work program.	Employees not required to give notice.

Jurisdiction and Legislation	Notice Required	Application to Employers	Application to Employees
Manitoba Employment Standards Act	Where employed for more than 2 weeks: one pay period.	Employers not required to give notice to employees employed less than 2 weeks, professionals and students in professional training, domestic and agricultural workers, persons employed in fishing, fur farming, dairy farming and in rehabilitation or therapeutic employment.	Employees who are entitled to receive notice of termination are required to give notice.
Newfoundland Labour Standards Act	Where employed at least 1 month but less than 2 years: 1 week. Where employed 2 years or more: 2 weeks.	Employers of employees in the construction industry or in certain professions not required to give notice.	Construction industry and professional employees not required to give notice.
Nova Scotia Labour Standards Code	Where employed less than 2 years: years: 1 week. Where employed 2 years or more but less than 5 years: 2 weeks. Where employed more than 5 years but less than 10 years: 4 weeks. Where employed 10 years or more: 8 weeks.	Employers not required to give notice to employees employed less than 3 months, teachers, construction workers, domestic workers, professionals or students in professional training, salesmen, agricultural workers, persons employed on fishing vessels.	Employees who are entitled to receive notice of termination are required to give notice.

Jurisdiction and Legislation	Notice Required	Application to Employers	Application to Employees
Ontario Employment Standards Act	Where employed less than 2 years: one week. Where employed 2 years or more but less than 5 years: 2 weeks. Where employed 5 years or more but less than 10 years: 4 weeks. Where employed 10 years or more: 8 weeks.	Employers not required to give notice to employees employed less than 3 months, certain employees in the shipbuilding industry, inmates of correctional institutions, offenders performing work under court orders, students in work experience programs.	Employees not required to give notice, only if they wish to leave after 1 week if employed less than 2 years and 2 weeks if employed more than 2 years, after having received a notice of termination of employment from their employer. This provision does not apply if the employer is guilty of a breach of the terms and conditions of employment.
Prince Edward Island Labour Act	Where employed for more than 3 months: 1 week.	Employers not required to give notice to farm labourers, employees of tourist establishments operating less than 6 months in any year, students employed between May and October, persons employed in the construction of roads, streets, sewers, pipelines, tunnels, bridges, and other such works.	Employees who are entitled to notice of termination must give notice.
Québec Civil Code Labour Standards Act	Under the Civil Code notice must be given: where an employee is employed by the week: 1 week. Where an employee is employed by the month: 2 weeks. Where an employee is employed by the year: 1 month. Under the Labour Standards Act notice must be given where an	The Civil Code applies to employers of all employees. The notice period required of employers by the Labour Standards Act does not apply to certain agricultural workers,	All employees are required to give the notice set out in the code. The Labour Standards Act does not require employees to give notice.

Jurisdiction and Legislation	Notice Required	Application to Employers	Application to Employees
Québec Civil Code Labour Standards Act (continued)	employee has been employed for at least 3 months and less than 1 year: 1 week. Where an employee has been employed for at least 1 year and less than 5 years: 2 weeks. Where an employee has been employed for at least 5 years and less than 10 years: 4 weeks. Where an employee has been employed for at least 10 years: 8 weeks.	employees whose main duty is the care of a child or a disabled, aged or handicapped person if the work does not serve to procure a profit to the employer, workers in the construction industry, students enrolled in job initiation programs, certain contract workers; executive officers.	
Saskatchewan Labour Standards Act	Where employed for at least 3 months and less than 1 year: 1 week. Where employed for at least 1 year and less than 3 years: 2 weeks. Where employed for at least 3 years and less than 5 years: 4 weeks. Where employed for at least 5 years and less than 10 years: 6 weeks. Where employed for at least 10 years: 8 weeks.	Employers not required to give notice to employees employed in farming, ranching or market gardening, domestic workers or handicapped employees of sheltered workshops and work activity centres.	Employees not required to give notice.

13. NOTICE OF GROUP TERMINATION OF EMPLOYMENT*

Jurisdiction and legislation	Number of employees	Notice required	Copy of notice to	Other requirements
Federal Canada Labour Code and Canada Labour Standards Regulations	50-100 101-300 over 300 who have completed 3 consecutive months of continuous employment	8 weeks 12 weeks 16 weeks Notice in writing is given to Minister of Labour.	1. Minister of Employment and Immigration 2. CEIC 3. trade union certified to represent the employees as bargaining agent 4. any employee not represented by a trade union or posted by the employer in a conspicious place of the industrial establishment	Employer must co-operate with CEIC to facilitate re-establishment in employment. Employer responsible for establishing a joint planning committee.
Manitoba Employment Standards Act[1]	50-100 101-300 over 300	8 weeks 12 weeks 16 weeks Notice in writing to Minister of Labour.	1. any trade union certified to represent the employees, or recognized by the employer as bargaining agent 2. individual employees not represented by a union or posted by the employer in a conspicuous place in the establishment	Employer must co-operate with Minister in any action or program aimed at facilitating re-establishment in employment. After notice is given, employer may not change conditions of employment of wage rates except with written consent of employees or if a collective agreement authorizes the change. Employee who wishes to terminate employment before expiry of notice must notify the employer in writing.

*Alberta, British Columbia, New Brunswick, Prince Edward Island, Saskatchewan, the Northwest Territory and the Yukon Territory have no provisions regarding notice of group termination employment.

Jurisdiction and legislation	Number of employees	Notice required	Copy of notice to	Other requirements
Newfoundland Labour Standards Act	50-199 200-499 500 or more whose contracts of service have subsisted for more than one month[2]	8 weeks 12 weeks 16 weeks Notice in writing to each employee whose employment is to be terminated.	Minister of Labour and Manpower must be notified and informed of the reasons for termination.	Where an employer fails to give the required notice to individual employees and to the Minister within the time prescribed, no action may be taken by the employer to terminate the services of the employees.
Nova Scotia Labour Standards Code	10-99 100-299 300 or more whose period of employment is more than 3 months[3]	8 weeks 12 weeks 16 weeks Notice in writing to each person whose employment is to be terminated.	Minister of Labour must be informed in writing of any notice given.	After the notice is given, the employer may not alter the rates of wages or other conditions of employment of a person to whom notice has been given.

Jurisdiction and legislation	Number of employees	Notice required	Copy of notice to	Other requirements
Ontario Termination of Employment Regulation under the Employment Standards Act, 1974	50-199 200-499 500 or more who have been employed for more than 3 months[4]	8 weeks 12 weeks 16 weeks Notice in writing to each person whose employment is to be terminated.	Minister of Labour must be notified in writing.	Where bumping is permitted by the terms of employment, the employer may post a notice in a conspicious place listing the person to be terminated, his or her seniority and job description and setting forth the date of termination. The posting of the notice is considered a notice of termination as of the day it is posted.
Québec Manpower Vocational Training and Qualification Act and Regulation	10-99 100-299 300 or more	2 months 3 months 4 months to the Minister of Labour and Manpower	The notice must be posted at the Manpower Branch.	Upon request of the Minister, an employer must immediately take part in the establishment of a committee on reclassification of employees. No employer shall make a collective dismissal during the delay which follows the notice.

[1]The Act lists several exclusions including employees on strike or locked out, and those employed in the construction industry.

[2]The provisions do not apply to employees whose contracts of service have subsisted for less than one month. Other exclusions are listed under the Labour Standards Regulations, 1980.

[3]The provisions do not apply to employees whose period of employment is less than 3 months. Other exclusions are listed in the Code.

[4]The provisions do not apply to a person who has been employed for less than 3 months. Other exclusions are listed in the regulations.

LIST OF ACTS AND REGULATIONS

Federal

Canadian Human Rights Act (S.C. 1976-77, c.33; as am.)

Equal Wages Guidelines (SI/78-155)

Canada Labour Code (R.S.C. 1970, c.L-1, as am.)
- Canada Labour Standards Regulations (C.R.C. 1978, c.986), as amended by SOR/82-747;
- Minimum Hourly Wage Order 1980, (SOR/80-659)

Fair Wages and Hours of Labour Act (R.S.C. 1970, c.L-3)
- Fair Wages and Hours of Labour Regulations (C.R.C. 1978, c.1015)

Holidays Act (R.S.C. 1970, c.H-7)

Labour Adjustment Benefits Act (S.C. 1980-81-82-83, c.89)

Alberta

The Employment Standards Act (S.A. 1980, c.62)

- Employment Standards Act Regulations
- Minimum Wage Regulation (145/81)

- Hours of Work and Overtime Pay Regulations
- (Ambulance Drivers and Attendants) (A. Reg. 77/81)
- (Field Services) (A. Reg. 73/81)
- (Highway and Rail Construction and Brush Clearing) (A. Reg. 79/81)
- (Irrigation Districts) (A. Reg. 75/81)
- (Nursery Industry) (A. Reg. 76/81)
- (Oilwell Servicing) (A. Reg. 74/81)
- (Taxi Cab Industry) (A. Reg. 80/81)
- (Trucking Industry) (A. Reg. 78/81)

- Construction Industry and Brush Clearing (Vacation Pay and General Holiday Pay) Regulation (A. Reg. 81/80)
- Exemption Regulation (A. Reg. 83/81)
- Scheme Employment Regulation (A. Reg. 101/81)

- Adolescents and Young Persons Employment Regulation (A. Reg. 82/81)

The Child Welfare Act (R.S.A. 1970, c.45)

Coal Mines Safety Act (S.A. 1974, c.18)

Individual's Rights Protection Act (S.A. 1972; as am.)

School Act (R.S.A. 1970, c.329; as am.)

British Columbia

Employment Standards Act (S.B.C 1980, c.10)
Employment Standards Regulation (B.C. Reg. 37/81; as am.)

Human Rights Code (R.S.B.C. 1979, c.186)

Public Construction Fair Wages Act (S.B.C. 1976, c.43)

Schools Act (R.S.B.C. 1979, c.375)

Manitoba

Construction Industry Wages Act (R.S.M. 1970, c.C190; as am.)

Employment Standards Act. (R.S.M. 1970, c.E110; as am.)
Regulations Respecting Minimum Wages and Working Conditions (M.R.R. E110-R1; as am.)
Regulation Prescribing Circumstances in Which a Lay-off Shall Not be Deemed to be a Termination of Employment (M.R.261/82)

Payment of Wages Act (C.C.S.M., c.P15; as am.)

Remembrance Day Act (R.S.M. 1970, C.R80; as am.)

Retail Businesses Holiday Closing Act (C.C.S.M., c.R120)

School Attendance Act (R.S.M. 1970, c.S20; as am.)

Shops Regulations Act (R.S.M. 1970, c.S110; as am.)

Vacations with Pay Act (R.S.M. 1970, c.V20; as am.)

Wages Recovery Act (R.S.M. 1970, c.W10)

New Brunswick

Closing of Retail Establishments Act (R.S.N.B. 1973, c.C-7; as am.)

Employment Standards Act, Bill 77, as adopted, assented to June 17, 1982.

Fair Wages and Hours of Labour Act (R.S.N.B. 1973, c.F-2)
Fair Wages and Hours of Labour Act Regulations (N.B. Reg. 58)

Human Rights Code (R.S.N.B. 1973, c.H-11; as am.)

Minimum Employment Standards Act (R.S.N.B. 1973, c.M-12; as am.)
Regulation (N.B. Reg. 75-71; as am.)

Minimum Wage Act (R.S.N.B. 1973, c.M-13; as am.)
Minimum Wage Order (eff. June 1, 1976)

New Brunswick (continued)

New Brunswick Day Act (S.N.B. 1975, c.N-4.1)

Occupational Safety Act (S.N.B. 1976, c.O-0.1)

Schools Act (R.S.N.B. 1973, c.S-5; as am.)

Vacation Pay Act (R.S.N.B. 1973, c.V-1; as am.)

Newfoundland

Child Welfare Act (S.N. 1972, c.37, as am.)

Labour Standards Act (S.N. 1977, c.52)
Labour Standards Regulations, 1983 (N. Reg. 303/82)

Newfoundland Human Rights Code (R.S.N. 1970, c.262; as am.)

School Attendance Act, 1978 (S.N. 1978, c.78)

Nova Scotia

Construction Safety Act (R.S.N.S. 1967, c.52; as am.)

Labour Standards Code (S.N.S. 1972, c.10; as am.)
Regulations (O.C. No. 76-1203)
General Minimum Wage Order (N.S. Reg. 84/77)
General Minimum Wage Order (N.S. Reg. 54/80)

Education Act (R.S.N.S. 1967, c.81; as am.)
Remembrance Day Act (S.N.S. 1981, c.10.)

Ontario

Education Act (S.O. 1974, c.109; as am.)

Employment Standards Act (R.S.O. 1980, c.137; as am.)
Fruit, Vegetable and Tobacco Harvesters Regulation
(O. Reg. 320/75; as am.)
Benefit Plans Regulation (O. Reg. 654/75; as am.)
General Regulation (O. Reg. 803/75; as am.)
Termination of Employment Regulation (R.R.O. 286; as am.)
Domestics and Nannies (O. Reg. 1013/80)

Occupational Health and Safety Act, 1978
Industrial Establishments (O. Reg. 658/79)
Construction Projects (O. Reg. 659/79)
Mines and Mining Plants (O. Reg. 660/79)

Ontario (continued)

One Day's Rest in Seven Act (R.S.O. 1970, c.305)

Retail Business Holidays Act (S.O. 1975 (Second Session) c.9)

Prince Edward Island

Human Rights Act (S.P.E.I. 1975, c.72 as am.)

Labour Act (R.S.P.E.I. 1974, c.L-1; as am.)
P.E.I. Regulations
Minimum Wage Order 1/81 (EC 25/81)
Minimum Wage Order 1/82 (EC 44/82)

Minimum Age of Employment Act (R.S.P.E.I., 1974 c.M-11)

School Act (R.S.P.E.I. 1974, c.S-2)

Québec

An Act Respecting Labour Standards (S.Q. 1979, c.45 as am.)
Regulation Respecting Labour Standards (O.C. 873-81)
Ordinance No. 3, Vacation (O.C. 2122-72; as am.)
Ordinance No. 4, General (O.C. 2123-72; as am.)
Ordinance No. 14, 1973, Retail Food Trade (O.C. 783-73; as am.)

Charter of Human Rights and Freedoms (R.S.Q. 1977, c.C-12; as am.)

Civil Code (Masters and Servants, Art. 1665A-1670)

Collective Agreement Decrees Act (R.S.Q. 1977, c.D-2; as am.)

Commercial Establishments Business Hours Act (R.S.Q. 1977, c.H-2; as am.)

Education Act (R.S.Q. 1977, c.I-14; as am.)

Regulation Concerning Industrial and Commercial Establishments (O.C. No.3787/72)

Construction Safety Code (O.C. 1576-74)

Manpower Vocational Training and Qualifications Act (R.S.Q. 1977, c.F-5; as am.)
Regulation Respecting Collective Dismissal Advance Notice (O.C. No. 717-70)

National Holiday Act (S.Q. 1978, c.5; as am.)

Québec (continued)

Occupational Health and Safety Act (S.Q. 1979, c.63)

Saskatchewan

Education Act (S.S. 1978, c.17)

Family Services Act (R.S.S. 1978, c.F-7)

Labour Standards Act (R.S.S. 1978, c.L-1; as am.)
Labour Standards Regulations (S. Reg. 317/77; as am.)
Minimum Wage Board Order No. 1 (1981) (S. Reg. 201/80)
Minimum Wage Board Order No. 2 (1981) (S. Reg. 203/80)
Minimum Wage Board Order No. 3 (1981) (S. Reg. 204/80)
Minimum Wage Board Regulation No. 1
Minimum Wage Board Order No. 1962 "A"

Wages Recovery Ordinance (R.S.S. 1978, c.W-1)

Occupational Health and Safety Act Regulation (O.C. 437/81)

Northwest Territories

Fair Practices Ordinance (R.O.N.W.T. 1974, c.F-2)

Labour Standards Ordinance (R.O.N.W.T. 1974, c.L-1; as am.)
Annual Vacations Regulations (C.O. No. 274-68)
Labour Standards Wages Regulations (C.O. No. 140-74)
Employment of Young Persons Regulations (C.O. No. 133-79)

School Ordinance (R.O.N.W.T. 1974, c.S-3)

Wages Recovery Ordinance (R.O.N.W.T. 1974, c.W-1; as am.)

Yukon Territory

Labour Standards Ordinance (R.O.Y.T., 1971 c.L-1; as am.)
Regulations (C.O. 1968/116)
C.O. 1973/156 meal period
C.O. 1974/115 continuous operation
C.O. 1974/240 four-day work week

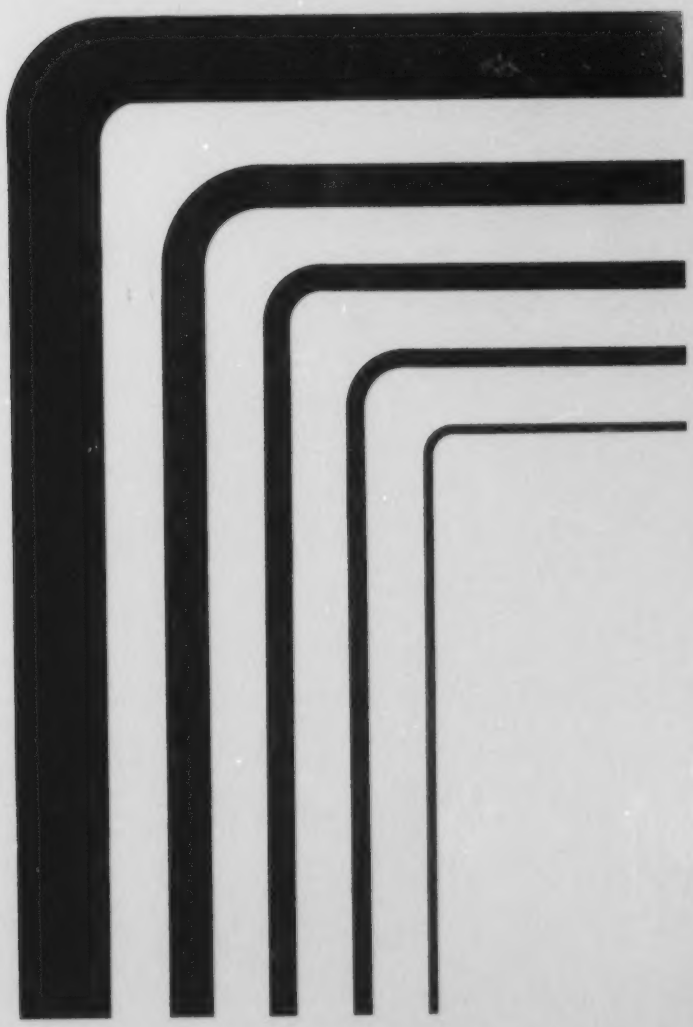
School Ordinance (R.O.Y.T. 1975, c.S-3)

Wages Recovery Ordinance (R.O.Y.T. 1975, c.W-1)

Travail Canada Labour Canada

les normes du travail au Canada

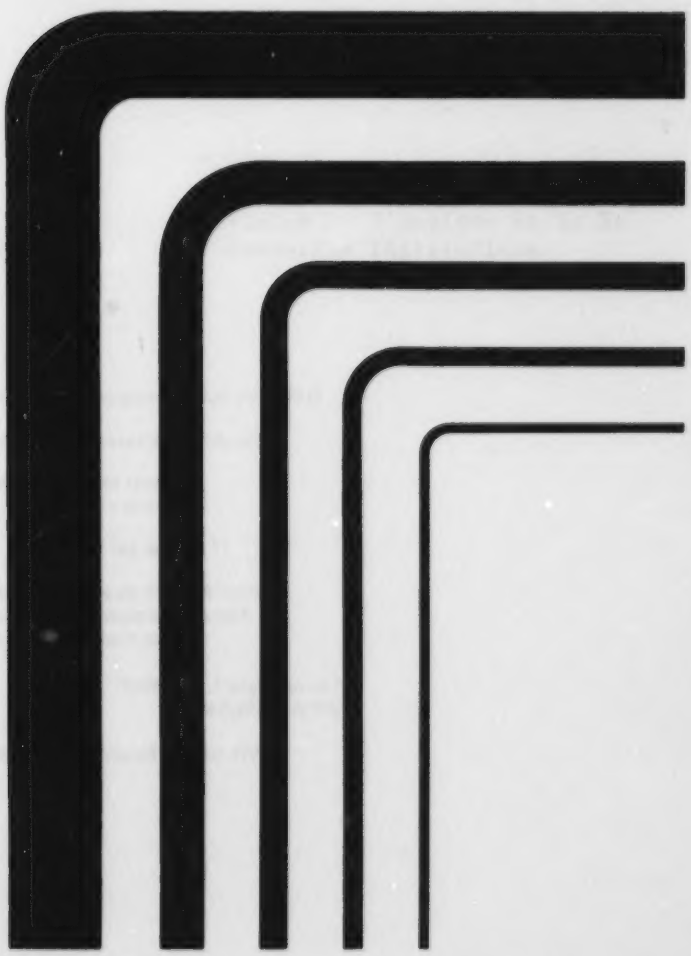
édition de 1984



Canada

les normes du travail au Canada

édition de 1984



Analyse et recherche législatives
Économique et recherche en relations industrielles
Services centraux d'analyse

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste au:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, Canada, K1A 0S9

N° de catalogue L 2-7/1984F
ISBN 0-660-91259-7

Canada: $6.75
à l'étranger: $8.10

Prix sujet à changement sans avis préalable

AVANT-PROPOS

Le présent rapport fait état de la législation fédérale, provinciale et territoriale en vigueur le 1er janvier 1984, concernant l'âge de la scolarité obligatoire et l'âge minimum d'admission à l'emploi, le salaire minimum, l'égalité de rémunération, la protection de la maternité, la durée du travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel, les jours fériés payés et la cessation d'emploi.

Il s'agit d'une mise à jour et d'une révision de la publication Les normes du travail au Canada, 1982. Cette révision tient compte des changements législatifs survenus entre le 1er septembre 1982 et le 1er janvier 1984.

Ce document a été remanié par Geoffrey Brennan.

M. Mueller
Directeur
Direction de l'économique et de la recherche en relations industrielles

M. Gauvin
Chef intérimaire
Division de l'analyse et de la recherche législatives

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Répartition des pouvoirs législatifs	1
Âge de scolarité obligatoire	4
Âge minimum d'admission à l'emploi	8
Salaire minimum	28
Égalité de rémunération	39
Protection de la maternité	42
Congé de paternité et d'adoption	42
Durée du travail	57
Jour de repos hebdomadaire	77
Congé annuel payé	81
Jours fériés payés	93
Cessation d'emploi individuelle et collective	118
Indemnité de départ	121
Lois et règlements mentionnés dans ce rapport	144

TABLEAUX

1.	Âge de scolarité obligatoire et exemptions à des fins de travail	6
2.	Âge minimum d'admission à l'emploi	15
3.	Salaire minimum applicable aux travailleurs adultes qualifiés	33
4.	Salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs et aux étudiants	34
5.	Salaire minimum et période de probation applicables aux travailleurs sans expérience	35

Page

6. Salaire minimum applicable aux autres catégories de travailleurs 36

7. Frais maximums permis pour la chambre et la pension 38

8. Protection de la maternité 44

9. Durée du travail et taux applicables aux heures supplémentaires 68

10. Congé annuel payé 89

11. Jours fériés payés 109

12. Préavis de cessation d'emploi individuelle 136

13. Préavis de cessation d'emploi collective 141

RÉPARTITION DES POUVOIRS LÉGISLATIFS

Le Parlement du Canada et les assemblées législatives des provinces ont le pouvoir d'adopter des lois sur le travail. La compétence des gouvernements provinciaux et fédéral est définie aux articles 91 et 92 de la Loi constitutionnelle de 1867. L'interprétation judiciaire de ces articles accorde des pouvoirs législatifs plus étendus aux assemblées législatives des provinces, tandis que la compétence du gouvernement fédéral est plus restreinte.

Les pouvoirs des provinces découlent des dispositions du paragraphe de la Loi constitutionnelle de 1867 concernant "la propriété et les droits civils". Le droit de passer des contrats est un droit civil et comme les lois sur le travail posent certaines restrictions aux contrats entre les employeurs et les employés, les contrats relèvent de l'autorité provinciale en vertu de la législation sur la propriété et les droits civils. Les provinces jouissent aussi du droit d'adopter des lois régissant les "travaux et entreprises de nature locale".

La compétence du gouvernement fédéral en matière de travail provient du droit de réglementer certains domaines qui lui sont expressément réservés en vertu de l'article 91 de la Loi constitutionnelle de 1867 ou qui sont expressément soustraits aux pouvoirs des provinces par l'article 92. Ces domaines ont un caractère national, international ou interprovincial. De plus, le Parlement est habilité à réglementer les ouvrages limités à une seule province mais que le Parlement a déclarés être à "l'avantage général du Canada, ou à l'avantage de deux ou d'un plus grand nombre de provinces", comme les élévateurs à grain, les moulins à provende et les mines d'uranium. En vertu de son pouvoir exclusif de réglementer certains ouvrages et entreprises, le Parlement a le pouvoir d'adopter des lois du travail applicables à ces ouvrages et entreprises.

Le Code canadien du travail s'applique:

1) aux ouvrages ou entreprises reliant une province à une autre province ou à un autre pays, par exemple, les chemins de fer, le transport par autobus, le transport par camion, les pipelines, les bacs transbordeurs, les tunnels, les ponts, les canaux, les réseaux de télégraphe, de téléphone et de câble;

2) à tout transport maritime extra-provincial et aux services connexes comme l'arrimage et le débardage;

3) au transport aérien, aux aéronefs et aux aéroports;

4) à la radiodiffusion et à la télévision;

5) aux banques;

6) à certaines opérations biens définies d'entreprises particulières déclarées être à l'avantage général du Canada ou à celui de deux provinces ou plus, comme les moulins à farine et à provende, les usines de nettoyage des graines de semence, les entrepôts à provende, les élévateurs à grain, ainsi que l'extraction et la transformation de l'uranium; et

7) aux sociétés fédérales de la Couronne ayant comme objet un ou plusieurs des ouvrages ou entreprises décrits à l'article 91 de la Loi constitutionnelle de 1867 ainsi que celles qui sont des agences de la Couronne, par exemple, la Société Radio-Canada et l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent.

Les pouvoirs de législation du Parlement se limitent en général aux industries susmentionnées et à celles qui pourraient s'y ajouter par suite de décisions judiciaires subséquentes.

En outre, le Parlement a le pouvoir exclusif d'adopter des lois concernant le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest. Le Parlement a adopté des mesures législatives accordant au gouvernement local de chaque territoire le pouvoir de légiférer sur les questions de propriété et de droits civils sur toutes questions à caractère local ou privé. Ainsi, les administrations territoriales ont essentiellement les mêmes pouvoirs législatifs que les gouvernements des provinces en matière de législation du travail.

Les Conseils territoriaux du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest ont adopté des lois sur les normes du travail dans la plupart des domaines exposés dans la présente publication. Les ordonnances relatives aux normes du travail, calquées sur le Code canadien du travail, Partie III (Normes du travail), modifiées au besoin pour satisfaire aux exigences particulières des Territoires, sont entrées en vigueur le 1er juillet 1968. Les ordonnances ont été révisées en 1971 au Yukon et en 1974 dans les Territoires du Nord-Ouest. Les ordonnances ont fixé les normes minimales relativement à la durée du travail, aux salaires, au jour de repos hebdomadaire, aux congés annuels et aux jours fériés légaux pour les employés des Territoires. Avant l'adoption de l'Ordonnance des Territoires du Nord-Ouest, les normes du travail fixées en vertu de la législation sur les mines étaient les seules normes applicables. Les normes contenues dans l'ordonnance du Yukon ont remplacé celles qui étaient auparavant énoncées dans l'ordonnance du Yukon concernant le travail (salaire minimum), l'ordonnance régissant le travail et l'ordonnance relative aux congés annuels.

Dans chaque territoire, un agent des normes du travail, nommé par le Commissaire, est chargé de la mise en application de l'ordonnance. L'ordonnance des Territoires du Nord-Ouest institue une Commission des normes du travail composée de cinq membres et ayant la responsabilité d'entendre les appels de toute décision rendue par l'agent des normes du travail. Au Yukon, la législation prévoit la nomination par le Commissaire territorial, d'un Conseil consultatif composé de membres représentant les intérêts des travailleurs et des employeurs.

Les ordonnances s'appliquent aux employeurs et aux employés engagés dant tout travail, ouvrage ou entreprise de caractère local ou privé, dans les Territoires. L'ordonnance des Territoires du Nord-Ouest exclut les domestiques dans les maisons privées, les trappeurs, les personnes engagées dans les pêcheries commerciales et les directeurs ou les surintendants ou encore les personnes qui exercent des fonctions de direction. Les membres ou les étudiants de professions désignées peuvent être soustraits aux règlements. L'ordonnance du Yukon s'applique de façon générale, mais certaines catégories d'employés sont exclues de la Partie I régissant la durée du travail.

ÂGE DE SCOLARITÉ OBLIGATOIRE

Dans toutes les provinces, il existe une loi de la scolarité obligatoire qui oblige les enfants, dont l'âge se situe entre un maximum et un minimum spécifiés, à fréquenter l'école. Des exceptions sont prévues dans les cas où l'enfant est incapable de fréquenter l'école à cause de maladie ou pour toute autre cause inévitable et, dans la plupart des provinces, à cause de l'éloignement de l'école (là où aucun moyen de transport n'est assuré) ou encore en raison du manque de locaux. Certaines lois stipulent que l'enfant peut être exempté de la fréquentation scolaire avant d'avoir atteint l'âge prévu aux fins de la cessation de la scolarité obligatoire s'il a déjà atteint un degré spécifié d'instruction. Des exemptions peuvent également être accordées dans certains cas spéciaux s'il semble qu'il y va de l'intérêt de l'enfant qu'il soit exempté de la fréquentation scolaire ou s'il est attesté que l'enfant bénéficie d'une instruction satisfaisante ailleurs.

Au Manitoba, un enfant de plus de 15 ans sera exempté de la fréquentation scolaire sur présentation d'une attestation signée par son père, sa mère ou son tuteur, par l'agent d'assiduité de l'école et par le surintendant des écoles ou, à défaut de ce dernier, par l'inspecteur de l'école.

Dans cinq provinces, un enfant peut être exempté de la fréquentation scolaire pour un certain temps à la demande de son père, de sa mère, ou de son tuteur, si ses services sont requis aux fins de travaux nécessaires à la ferme ou au foyer ou, encore, pour occuper un autre emploi. Aux termes de la loi du Nouveau-Brunswick, le ministre de l'Éducation peut émettre un certificat exemptant un enfant de la fréquentation scolaire durant une période de six semaines au maximum dans chaque trimestre scolaire, sur demande écrite du père ou de la mère de l'enfant, s'il est d'avis que les motifs invoqués sont valables. À l'Île-du-Prince-Édouard, le ministre de l'Éducation peut attester par écrit au conseil scolaire régional qu'un enfant devrait être exempté de la fréquentation scolaire. On ne prévoit pas de telles exemptions en Alberta, en Colombie-Britannique et en Ontario.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, si le 15^{e} anniversaire d'un enfant se situe après le 31 décembre, celui-ci doit poursuivre ses études jusqu'à la fin de l'année scolaire. Au Yukon un étudiant doit fréquenter l'école jusqu'à la dernière journée du mois de juin au cours de l'année durant laquelle il atteint l'âge de 16 ans. Comme dans les provinces, un enfant peut être dispensé de la fréquentation scolaire s'il bénéficie d'une instruction de quelque autre manière satisfaisante, s'il est empêché de fréquenter l'école en raison d'une cause inévitable, ou s'il a atteint un degré d'instruction égal ou supérieur à celui qui doit être atteint à l'école.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, un enfant peut être autorisé à quitter l'école avant d'avoir dépassé l'âge de la scolarité obligatoire s'il a terminé sa huitième année ou l'équivalent. Une exception est aussi permise dans les Territoires du Nord-Ouest dans le cas d'un enfant qui ne peut fréquenter l'école à cause de l'éloignement ou du manque de locaux.

Il est interdit d'employer des enfants d'âge scolaire pendant les heures de classe, à moins que l'enfant ne soit dispensé d'assister aux cours pour l'une ou l'autre des raisons prévues dans les lois. L'âge de scolarité obligatoire dans chacune des provinces et dans les territoires ainsi que les dispositions d'exemption pour fins d'emploi sont indiqués dans le tableau ci-après.

1. ÂGE DE SCOLARITÉ OBLIGATOIRE ET EXEMPTIONS À DES FINS DE TRAVAIL

Administration et législation	Âge de scolarité obligatoire	Exemptions à des fins de travail
Alberta The School Act (Loi sur les écoles)	16 ans	Programme d'expérience au travail approuvé par le ministère de l'Éducation, la Commission des relations industrielles et les parents de l'enfant
Colombie-Britannique The Schools Act (Loi sur les écoles)	15 ans—à moins que l'élève n'ait terminé le cours de l'école publique la plus près de chez lui et qu'il n'existe pas de moyen de transport à une école de niveau plus élevé	
Île-du-Prince-Édouard School Act (Loi sur les écoles)	16 ans	Si la 12e année est terminée ou si le ministre atteste l'exemption de la fréquentation scolaire
Manitoba The Public Schools Act (Loi sur les écoles publiques)	16 ans	Agé de plus de 15 ans, moyennant un certificat signé par les parents, le contrôleur des présences et le surintendant des écoles
Nouveau-Brunswick Loi scolaire	15 ans—à moins que l'enfant n'ait terminé la 12e année	Au plus 6 semaines dans une année si le ministre est d'avis que les raisons motivant la demande d'exemption présentée par les parents sont valables
Nouvelle-Écosse The Education Act (Loi sur l'éducation)	16 ans	Si âgé de 12 ans, pas plus de 6 semaines dans une année scolaire, s'il doit travailler à la maison ou occuper un autre emploi nécessaire Si âgé de 13 ans, moyennant un certificat d'emploi s'il doit travailler pour assurer sa propre subsistance ou celle d'autres personnes; on peut exiger un certificat médical

Administration et législation	Âge de scolarité obligatoire	Exemptions à des fins de travail
Ontario The Education Act (Loi sur l'éducation)	16 ans—à moins que l'élève n'ait terminé le cours d'école secondaire ou un cours équivalent. Doit continuer ses études jusqu'à la fin de l'année scolaire.	
Québec Loi sur l'instruction publique	15 ans—doit continuer ses études jusqu'à la fin de l'année scolaire	Pas plus de 6 semaines dans une année scolaire, s'il doit travailler à la ferme, à la maison ou pour assurer sa propre subsistance ou celle de personnes de sa parenté
Saskatchewan Education Act, 1978 (Loi de 1978 sur l'éducation)	16 ans—à moins que l'élève n'ait terminé la 8e année ou son équivalent et s'il a été exempté par le surintendant	S'il travaille dans un programme d'expérience au travail approuvé par le ministère de l'Éducation
Terre-Neuve The School Attendance Act (Loi sur la fréquentation scolaire)	15 ans—doit continuer ses études jusqu'à la fin de l'année scolaire	Pour le temps indiqué dans le certificat s'il doit travailler pour assurer sa propre subsistance ou celle d'autres personnes. Âgé de moins de 12 ans, pas plus de 2 mois dans une année scolaire à moins de l'approbation du Ministre
Territoires du Nord-Ouest School Ordinance (Ordonnance sur les écoles)	15 ans—doit continuer ses études jusqu'à la fin de l'année scolaire si l'anniversaire est après le 31 décembre, ou à moins d'avoir terminé la 8e année ou l'équivalent; aussi dans les cas ou l'éloignement ou le manque de locaux empêchent la fréquentation scolaire	
Yukon School Ordinance (Ordonnance sur les écoles)	16 ans—à moins d'une cause inévitable, a atteint un degré égal ou supérieur à la norme scolaire ou si l'enfant est instruit d'une manière ou selon une norme qui satisfont le surintendant	

ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI

Le Code canadien du travail, Partie III, et son règlement d'application ne fixent pas d'âge minimum absolu d'admission à l'emploi, mais établissent des conditions à l'emploi des jeunes de moins de 17 ans dans des entreprises relevant de l'autorité fédérale. Les jeunes de moins de 17 ans peuvent être employés dans une industrie du ressort du gouvernement fédéral seulement dans les cas où ils ne sont pas obligés de fréquenter l'école en vertu des lois de leur province; le travail auquel ils doivent être affectés ne doit pas comporter de danger pour leur santé ou leur sécurité; ils ne doivent pas être affectés à un travail souterrain dans une mine, ou encore, à des travaux qui sont interdits aux jeunes travailleurs selon le Règlement sur les explosifs, le Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique ou la Loi sur la marine marchande du Canada.

L'emploi de jeunes travailleurs âgés de moins de 17 ans est assujetti à deux autres conditions: ils ne doivent pas être appelés ni autorisés à travailler entre 11 h du soir et 6 h du matin; ils doivent être rémunérés à un taux qui ne peut être inférieur à 3,25 $ l'heure, à moins qu'ils ne suivent des cours de formation sur place en vertu d'un programme de formation approuvé.

La Loi sur la marine marchande du Canada fixe un âge minimum de 15 ans aux fins des emplois en mer.

Dans les provinces, l'âge minimum d'admission à l'emploi est fixé par différentes lois: lois sur les normes d'emploi, lois sur le bien-être de l'enfance, lois sur la sécurité dans les industries, ordonnances sur le salaire minimum, lois sur les mines, lois sur les apprentis et sur la qualification de la main-d'oeuvre.

L'emploi des jeunes travailleurs qui n'ont pas atteint un certain âge est prohibé en Alberta, sans le consentement écrit d'un parent ou tuteur; en Colombie-Britannique, sans la permission du directeur des normes d'emploi; au Manitoba, sans la permission du ministre; au Nouveau-Brunswick, sans l'autorisation écrite de la Commission de la santé et de la sécurité au travail; en Nouvelle-Écosse et au Québec, pendant les heures d'école, sans qu'un certificat d'emploi ait été émis à l'enfant; et à Terre-Neuve, sans être muni d'un permis qui requiert le consentement parental.

En outre, la plupart des administrations ont adopté des lois qui déterminent quelles occupations peuvent, ou non, être exercées par des jeunes travailleurs. Les occupations acceptables ne doivent être préjudiciables à la vie, à la santé, à l'éducation ou au bien-être de l'adolescent. Certaines d'entre elles font l'objet d'une réglementation additionnelle qui fixe les conditions d'emploi: supervision par un adulte, heures de travail contrôlées et limitées, etc.

Dispositions générales

En Alberta, la Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) stipule qu'aucune personne de moins de 15 ans tenue de fréquenter l'école ne peut occuper un emploi à moins d'obtenir le consentement écrit d'un parent ou d'un tuteur et l'approbation du directeur des normes d'emploi. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut prescrire les conditions d'emploi dans de tels cas. Les règlements adoptés en vertu de cette loi énumèrent les occupations qui peuvent être exercées par des jeunes et prohibent l'emploi de personnes âgées de moins de 18 ans dans des occupations susceptibles de compromettre la vie, la santé, l'éducation ou le bien-être de l'adolescent.

Ainsi, une personne âgée de 12 à 15 ans peut être employée comme livreur, commis dans un magasin, commis ou messager dans un bureau, camelot, livreur de journaux ou de prospectus, sauf durant les heures où l'enfant est tenu de fréquenter l'école. Le consentement écrit d'un parent ou tuteur est alors requis. Le travail est interdit entre 21 h et 6 h.

Les personnes âgées de 15 à 18 ans ne peuvent pas être employées dans un commerce de vente au détail, dans un hôtel, motel, ou restaurant entre 21 h et 24 h 01 sans la surveillance constante d'un adulte. Le travail est interdit entre 24 h 01 et 6 h le lendemain. Dans d'autres établissements, l'adolescent ne peut travailler entre 24 h 01 et 6 h le lendemain qu'avec le consentement écrit du père, de la mère ou du tuteur, et que sous la surveillance constante d'un adulte.

En Colombie-Britannique, selon la Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi), il est interdit d'employer une personne âgée de moins de 15 ans sans l'autorisation du directeur des normes d'emploi ou de son représentant, le consentement d'un parent ou d'un tuteur. Le directeur est habilité à fixer les conditions d'emploi et à émettre des permis d'emploi. Cependant, la loi et cette disposition particulière sur l'emploi des enfants ne s'appliquent pas à de nombreuses catégories d'employés: les artistes, musiciens, comédiens, gardiens dans une maison privée embauchés pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne handicapée, les participants aux programmes d'apprentissage ou de formation professionnelle, etc., sont autant d'occupations qui échappent au contrôle du directeur.

La loi de l'Île-du-Prince-Édouard (Loi sur l'âge minimum d'emploi) fixe un âge minimum de 15 ans pour l'emploi dans une mine, dans l'industrie manufacturière, dans les chantiers maritimes, les installations d'énergie électrique, les entreprises de construction, dans le transport routier, par chemin de fer et par voie maritime, dans les entreprises de transformation, de mise en conserve et d'empaquetage des produits de la ferme ou de la mer, les entreprises d'imprimerie et de publication de journaux, livres et magazines. Ces dispositions ne s'appliquent pas à la famille de l'employeur lorsque le travail ne représente aucun danger pour la vie, la santé ou la moralité de l'enfant. À l'égard de la santé ou de la moralité, l'âge minimum pour certains emplois peut être au-dessus de 15 ans pour les salariés de moins de 18 ans. La loi ne s'applique cependant pas au travail que font les enfants dans des écoles techniques approuvées.

Au Manitoba, en vertu de la Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi), il est interdit d'employer une personne de moins de 16 ans dans toute entreprise où, de façon substantielle, la transformation, la production, la fabrication, le nettoyage, la modification, la réparation ou l'entretien de tout matériel, substance, article, machinerie ou objet se font manuellement et/ou à l'aide d'outillage. La loi prévoit également que le lieutenant-gouverneur en conseil peut édicter des règlements prohibant ou régissant l'emploi des personnes âgées de 16 à 18 ans à des travaux jugés dangereux ou malsains. En vertu de la Public Schools Act (Loi sur les écoles publiques), une personne âgée de moins de 16 ans ne peut travailler durant les heures normales de classe.

Au Nouveau-Brunswick, la Loi sur la santé et la sécurité au travail prohibe l'emploi d'enfants de moins de 16 ans dans tout lieu d'emploi sans l'autorisation écrite de la Commission de la santé et de la sécurité au travail. En outre, la Commission peut interdire l'emploi des jeunes gens âgés de 16 à 18 ans dans tout lieu d'emploi jugé dangereux ou préjudiciable à la santé, à la sécurité ou au bien-être. La Loi sur les normes minimales d'emploi prévoit qu'aucun employé âgé de moins de 18 ans ne peut travailler plus de neuf heures par jour et 48 heures par semaine sans l'autorisation écrite du ministre. La Loi scolaire prohibe l'emploi d'enfants de moins de 15 ans durant les heures normales de classe.

Le Labour Standards Code (Code des normes du travail) de la Nouvelle-Écosse prohibe l'emploi des personnes de moins de 16 ans à des travaux de toute sorte dans les secteurs industriel et forestier; dans les postes d'essence, les stations-service, les hôtels et les restaurants, les ascenseurs, les théâtres, les salles de danse, les stands de tir, les salles de quilles et de billard et dans tout autre endroit visé par les règlements, sauf s'il s'agit d'une entreprise familiale. De plus, on ne peut confier à un enfant de moins de 14 ans un travail qui peut vraisemblablement nuire à sa santé ou à son développement normal, ou l'empêcher de fréquenter l'école ou encore, nuire à son rendement scolaire. L'enfant ne peut travailler plus de huit heures par jour, trois heures un jour d'école, à moins qu'une autorisation spéciale soit émise en vertu de la Education Act (Loi sur l'éducation). La durée combinée de l'école et du travail ne peut dépasser huit heures dans une journée. Un enfant de moins de 14 ans ne peut travailler entre 22 h et 6 h le lendemain. La Education Act (Loi sur l'éducation) et ses règlements prohibent également l'emploi d'une jeune personne de moins de 16 ans durant les heures d'école, à moins que cette personne ne détienne un certificat de travail.

Des règlements émis en vertu de la Occupational Health and Safety Act (Loi sur la santé et la sécurité au travail) de l'Ontario fixent à 16 ans l'âge minimum d'accès à un établissement industriel pour un travailleur ou toute autre personne, à 15 ans dans une usine autre qu'une opération forestière, et à 14 ans dans un lieu de travail autre qu'une usine. La Loi fait exception des cas où la jeune personne est accompagnée d'un adulte, visite les installations avec un guide ou se trouve dans une zone desservant généralement le public ou utilisée pour la vente. La Education Act (Loi sur l'éducation) prohibe l'emploi de personnes de moins de 16 ans pendant les heures de classe à moins qu'elles n'aient complété l'école secondaire (12^{e} année ou l'équivalent).

Au Québec, les dispositions législatives établissant l'âge minimum d'accès à l'emploi dans les établissements industriels et commerciaux apparaissaient avant dans la Loi sur les établissements industriels et commerciaux. Depuis le 1er janvier 1981, cette loi est maintenant remplacée par la Loi sur la santé et la sécurité au travail qui prévoit que des règlements établissant l'âge minimum d'accès à différents emplois peuvent être adoptés. Aucun règlement n'a été adopté à ce jour. Cependant, les règlements adoptés en vertu de la Loi sur les établissements industriels et commerciaux demeurent en vigueur dans la mesure où ils ne sont pas incompatibles avec cette nouvelle Loi, jusqu'à ce qu'on les modifie, remplace ou abroge par un règlement adopté en vertu de ladite Loi. Donc, au Québec, aucun enfant de moins de 16 ans ne peut être employé dans un établissement industriel ou commercial. La même restriction s'applique à l'égard des emplois dans les hôtels, les restaurants, les salles de cinéma et autres lieux de divertissement, ainsi qu'à l'emploi de garçons ou de jeunes filles comme messagers dans un grand magasin ou pour le compte d'une compagnie de télécommunications. Les enfants âgés de 15 ans peuvent cependant travailler pour le compte de l'un ou l'autre des établissements susmentionnés durant la période des congés scolaires, à condition d'être munis d'un permis de l'inspecteur.

Les jeunes garçons et les jeunes filles de moins de 16 ans ne sont pas autorisés à vendre des journaux ni à exercer un commerce dans la rue, à moins qu'ils ne soient capables de lire et d'écrire couramment. De plus, ce travail ne doit pas être accompli après 8 h du soir.

En Saskatchewan, une ordonnance sur le salaire minimum fixe à 16 ans l'âge minimum d'accès à l'emploi dans une institution scolaire, un hôpital, un foyer, un hôtel ou un restaurant; de plus, la Loi sur l'éducation interdit le travail des enfants de moins de 16 ans pendant les heures de classe. Selon la Loi sur les services à la famille, l'enfant est défini comme étant un garçon ou une fille ayant en réalité ou en apparence moins de 16 ans. Cette loi stipule que favoriser le travail d'un enfant dans un endroit préjudiciable à son bien-être parce que la nature de l'emploi n'est pas convenable ou pour la raison qu'aucune disposition n'a été prise pour la protection et le soin de l'enfant, constitue une infraction.

La Child Welfare Act (Loi sur le bien-être de l'enfance) de Terre-Neuve définit l'enfant comme un garçon ou une fille ayant en réalité ou en apparence moins de 16 ans. En vertu de cette loi, un enfant de moins de 16 ans ne peut travailler entre 22 h et 7 h le lendemain, ou à un travail interdit par ordre du lieutenant-gouverneur en conseil. Il est interdit aux employeurs d'employer une fille célibataire de moins de 16 ans dans un restaurant, un débit de boissons ou un hôtel sans le consentement écrit de ses parents ou de son tuteur. De même, un enfant âgé de moins de 16 ans ne peut être employé contre rémunération s'il est tenu d'aller à l'école, en vertu des dispositions de la Loi de 1978 sur la fréquentation scolaire.

Certains gouvernements municipaux ont le pouvoir de régir, de contrôler et d'émettre des permis concernant le travail des enfants comme messagers, camelots, vendeurs de petits articles, cireurs de chaussures ou ramasseurs dans une allée de quilles. Aucun permis ne peut être émis à

une enfant, à un enfant de moins de 12 ans, ou sans le consentement des parents, à un enfant ayant entre 12 et 14 ans. De plus, les enfants qui détiennent un permis ne peuvent travailler après 8 h du soir durant les mois de décembre, janvier et février, et après 9 h les autres mois de l'année.

La Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail) de Terre-Neuve interdit à un employeur d'avoir un enfant à son service pour exécuter des travaux qui sont ou seraient malsains ou préjudiciables à la santé ou au développement normal de l'enfant, qui nuiraient à la fréquentation scolaire ou empêcheraient l'enfant de bénéficier de l'instruction à l'école. Un employeur ne doit pas retenir un enfant plus de: (1) huit heures par jour; (2) trois heures les jours de classe, à moins qu'un certificat n'ait été émis en vertu de l'article 8 de la Loi sur la fréquentation scolaire; (3) du nombre d'heures ajouté aux heures passées à l'école et dont le total est huit; (4) l'employeur ne peut retenir un enfant dans les circonstances où celui-ci ne serait pas en mesure de bénéficier de 12 heures consécutives de repos par jour; (5) dans un travail qui présente des dangers; (6) l'enfant qui a moins de 14 ans à moins que le travail ne soit prescrit; ou (7) pendant une grève ou un lock-out.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, la Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail) prévoit que toute personne de moins de 17 ans peut occuper un emploi, sauf s'il s'agit d'occupations désignées par règlement et, le cas échéant, seulement aux conditions prescrites. Le Employment of Young Persons Regulation (Règlement sur l'emploi des adolescents) stipule que lorsqu'une personne de moins de 17 ans détient un emploi quelconque, l'employeur doit établir à la satisfaction de l'agent des normes du travail que l'emploi en question n'est pas susceptible d'être préjudiciable à la santé, à l'éducation ou à la moralité de cette personne. Enfin, l'emploi d'une personne de moins de 17 ans est défendu entre 11 h du soir et 6 h du matin sans le consentement écrit de l'agent des normes du travail.

De même au Yukon, en vertu de l'Ordonnance sur les normes d'emploi, une personne de moins de 17 ans peut être employée partout, sauf dans certaines occupations désignées par règlement. À ce jour, aucun règlement adopté en vertu de cette Ordonnance ne vient restreindre la portée de cette disposition.

Dispositions spéciales

En général, les emplois dans les mines et les chantiers de construction de même que les métiers spécialisés sont considérés comme des occupations inacceptables pour les adolescents ou les enfants.

Toutes les administrations, sauf la Saskatchewan, exigent qu'une personne soit âgée d'au moins 16 ans pour pratiquer un métier spécialisé, en tant qu'apprenti ou à tout autre titre.

Les chantiers de construction sont hors d'accès aux personnes âgées de moins de 16 ans en Nouvelle-Écosse, en Ontario (à moins qu'elles n'aient 15 ans révolus et soient exemptes de la fréquentation scolaire) et

en Saskatchewan. Dans l'Île-du-Prince-Édouard, l'âge minimum est fixé à 15 ans et dans les Territoires du Nord-Ouest, à 17 ans. Au Québec, en vertu du Code de sécurité pour les travaux de construction, une personne de moins de 18 ans ne peut utiliser les appareils de levage ou de hissage, ou l'équipement de déplacement de charges. Elle ne peut, non plus, travailler sous terre, ni à la paroi minée d'un puits de mine.

Les lois sur les mines de toutes les provinces, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard (où il n'y a pas d'exploitation minière), fixent un âge minimum d'emploi dans les mines. Cet âge varie de 16 à 21 ans. L'emploi d'une personne âgée de moins de 17 ans dans une mine de charbon souterraine est prohibé en Alberta. En Colombie Britannique, une personne de moins de 18 ans ne peut travailler dans une mine souterraine, à moins d'avoir 17 ans révolus et d'être en stage de formation. Au Manitoba, il est prohibé d'employer des personnes de moins de 18 ans dans une mine sous terre, et de moins de 16 ans, pour les travaux en surface. Dans les mines de charbon du Nouveau-Brunswick, on ne peut employer les personnes de moins de 16 ans et dans les mines de métaux souterraines, de moins de 18 ans. Les personnes âgées de 16 ans ou plus peuvent toutefois travailler en surface. En Nouvelle-Écosse, une personne de moins de 18 ans ½ ne peut travailler sous terre, dans une mine de charbon, mais une personne âgée de 16 ans ou plus peut travailler en surface. L'Ontario prohibe l'emploi de personnes âgées de moins de 16 ans dans ou autour d'une mine, celles âgées de 18 ans ou plus peuvent être employées sous terre ou à la paroi minée d'une carrière. À Terre-Neuve, une personne de 16 ans ou plus peut être employée en surface, mais il faut être âgé de 18 ans ou plus pour travailler sous terre. Dans les Territoires du Nord-Ouest, l'âge minimum des employés d'une mine est fixé à 16 ans; les employés qui travaillent sous terre ou à la paroi minée d'une carrière doivent avoir 18 ans et les opérateurs de treuils ou de monte-charges, 21 ans. De même, au Yukon, ceux qui travaillent sous terre ou à la paroi minée d'un puits de mine doivent avoir au moins 18 ans et les opérateurs d'appareils de levage ou de hissage, au moins 21 ans. Les gouvernements des Territoires du Nord-Ouest, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario et de la Saskatchewan et le gouvernement fédéral interdisent l'emploi des femmes dans les mines.

En Alberta, des dispositions spéciales régissent l'emploi des adolescents âgés de 12 à 18 ans dans le monde du spectacle. La Commission pour le bien-être de l'enfance peut émettre un certificat d'emploi après s'être assurée que la sécurité, la santé et le bien-être de l'enfant sont protégés et que des dispositions ont été prises en ce sens.

En vertu de la Loi sur la protection de l'enfance de l'Ontario, les personnes âgées de moins de 16 ans ne peuvent travailler dans un endroit où le public a accès entre 21 h et 6 h le lendemain. Ces adolescents peuvent toutefois jouer en public, soit gratuitement, soit dans un but lucratif, avec l'autorisation de la Société de l'aide à l'enfance lorsque leur santé et leur sécurité sont protégées. Selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail, une personne de moins de 16 ans ne peut effectuer un travail au sein d'une opération forestière.

Un règlement adopté en vertu de la Loi de la Saskatchewan sur la santé et la sécurité au travail interdit aux personnes âgées de moins de 16 ans de travailler dans les circonstances suivantes: a) sur un chantier

de construction, à des travaux d'ingéniérie en construction, dans des tranchées ou excavations; b) dans un moulin de pulpe et papier ou un établissement où l'on exécute des travaux de menuiserie; c) près d'une usine de transformation; d) dans un silo, un entrepôt, une cuve, une hotte, un tunnel, un puits, un égout ou tout autre endroit ou l'espace est restreint; e) à la coupe de la viande dans une entreprise de conservation de la viande ou à l'éviscération dans un abattoir de poulets; f) dans toute opération forestière; g) dans une installation de forage ou de mise en service; h) en tant qu'opérateur de machinerie lourde et mobile, telle qu'une grue ou un treuil; ou i) en tant qu'opérateur d'un camion monte-charge ou tout autre équipement mobile sur un chantier ou près de d'autres travailleurs. Le règlement interdit également à toute personne de moins de 18 ans de travailler dans une mine, sous terre ou en surface, en tant que travailleur exposé à des radiations ou à toute activité pour laquelle un masque respiratoire doit être porté en vertu d'un règlement, sauf lorsque le travail est exécuté sous une surveillance étroite et compétente.

2. ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Fédéral	Code canadien du travail	moins de 17 ans	À condition de ne pas être tenu de fréquenter l'école en vertu d'une loi provinciale et que le travail en question ne soit pas d'une catégorie exclue et qu'il ne comporte vraisemblablement aucun danger à la santé et la sécurité. Jamais entre 23 h et 6 h.	Loi sur la marine marchande du Canada	moins de 15 ans	Ne peut être employé en mer.
Alberta	The Employment Standards Act and Regulations (Loi et règlements sur les normes d'emploi)	12 à 15 ans	Peut être embauché comme livreur ou commis dans un magasin, commis ou messager dans un bureau, camelot, livreur de journaux ou de prospectus. Pas durant les heures où l'enfant est tenu de fréquenter l'école et jamais entre 21 h et 6 h. Seulement avec le consentement parental ou du tuteur par écrit.	Child Welfare Act (Loi sur le bien-être de l'enfance)	12 ans et plus	Le monde du spectacle: la Commission pour le bien-être de l'enfance peut émettre un certificat d'emploi mais seulement après s'être assurée de l'absence d'atteinte possible à l'intégrité physique et morale de l'enfant et du bien-être de l'enfant.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Alberta (suite)		15 à 18 ans	Ne peut travailler dans un commerce au détail, un hôtel, motel ou restaurant entre 21 h et 24 h 01 sans la surveillance constante d'un adulte, et jamais entre 24 h 01 et 6 h. Dans d'autres établissements, l'adolescent ne peut travailler de 24 h 01 à 6 h qu'avec le consentement écrit du père, de la mère ou du tuteur, et que sous la surveillance constante d'un adulte.	The Coal Mines Safety Act (Loi sur la sécurité dans les mines de charbon)	moins de 17 ans	Ne peut travailler sous terre mais peut travailler dans le bureau de la mine ou à la surface.
				The Manpower Development Act (Loi sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre)	moins de 16 ans	Ne peut être employé comme apprenti dans les métiers désignés.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Colombie-Britannique	The Employment Standards Act and Regulation (Loi et règlement sur les normes d'emploi)	moins de 15 ans	Pas sans la permission du directeur des normes d'emploi et seulement d'après les conditions du permis émis. La Loi, et cette disposition particulière, ne s'appliquent pas à une pléiade de gens dont, entre autres, aux personnes embauchées dans une maison privée pour s'occuper d'un enfant, d'une personne handicapée, ni aux artistes, musiciens, comédiens, etc.	The Mines Act* (La Loi sur les mines)	moins de 18 ans	Ne peut travailler sous terre. Mais une personne de 17 ans révolus peut être en stage de formation sous terre.
Île-du-Prince-Édouard	The Minimum Age of Employment Act (Loi sur l'âge minimum d'admission à l'emploi)	moins de 15 ans	Ne peut être employé dans une entreprise industrielle (e.g., fabriques, mines, construction navale, électricité, construction, transport), à moins que cela ne soit dans une entreprise familiale dans un travail jugé inoffensif à la santé physique et morale.	Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act (Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métier)	moins de 16 ans	Ne peut être employé comme apprenti dans les métiers désignés avant l'âge de 16 ans.

*Jusqu'à ce que les dispostions pertinentes de la Loi sur les mines (S.B.C. 1980, c.28) soient proclamées en vigueur, les dispositions de la Coal Mine Regulation Act (R.S.B.C. 1979, c.52) et de la Mining Regulation Act (R.S.B.C. 1979, c.265) s'appliquent toujours. Cependant, ce changement n'opérera aucune modification dans la lettre de la Loi.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Île-du-Prince-Édouard (suite)				Construction Safety Act (Loi sur la sécurité dans l'industrie de la construction)	moins de 15 ans	Ne peut travailler sur un chantier de construction.
Manitoba	The Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	moins de 16 ans	Ne peut être employé dans l'industrie manufacturière. Ne peut être employé dans d'autres commerces qu'avec la permission du ministre et seulement d'après les termes du permis. Jamais où cela peut nuire à la santé, la sécurité ou le bien-être physique et moral.	Regulation under the Mines Act (Règlement en vertu de la Loi sur les mines)	16 à 18 ans	Ne peut être employé sous terre. Mais peut être employé à la surface.
	Public Schools Act (Loi sur les écoles publiques)	moins de 16 ans	Jamais durant les heures où l'enfant est tenu de fréquenter l'école.	The Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act (Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métier)	moins de 16 ans	Ne peut travailler comme apprenti dans les métiers désignés avant l'âge de 16 ans.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Nouveau-Brunswick	Loi sur les normes minimales d'emploi	moins de 16 ans	Pas sans l'autorisation écrite de la Commission de la santé et de la sécurité au travail.	Règlement en vertu de la Loi sur les mines	moins de 16 ans	Ne peut être employé dans une mine de charbon.
	Loi sur la santé et la sécurité au travail	16 à 18 ans	La Commission peut interdire l'accès à tout lieu de travail jugé nuisible à la santé et au bien-être de ces personnes, y inclus l'industrie de la construction.		16 à 18 ans	Ne peut être employé dans une mine de métal, mais peut travailler à la surface.
		moins de 18 ans	Pas plus de 9 heures par jour et 48 par semaine, sauf avec autorisation.	Loi sur la formation et la certification industrielles	moins de 16 ans	Ne peut travailler comme apprenti dans un métier désigné avant l'âge de 16 ans.
	Loi scolaire	moins de 15 ans	Jamais durant les heures où l'enfant est censé fréquenter l'école.			

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Nouvelle-Écosse	Labour Standards Code (Code des normes du travail)	moins de 16 ans	Ne peut être employé dans une entreprise industrielle, l'industrie forestière, des postes d'essence et stations-service, des hôtels et restaurants, comme conducteur d'ascenceurs, dans les théâtres, salles de danse, les galeries de tir, salles des quilles, de billards, et autres endroits prohibés par les règlements, à moins que cela ne soit une entreprise familiale.	Coal Mines Regulation Act (Loi sur la réglementation des mines de charbon)	moins de 18 ans et ½	Ne peut travailler sous terre.
				Metalliferous Mines and Quarries Regulation Act (Loi sur la réglementation des mines métallifères et des carrières)	moins de 16 ans	Ne peut travailler sous terre, ni à la surface.
		moins de 14 ans	Ne peut effectuer un travail vraisemblablement nuisible à la santé ou préjudiciable à la fréquentation scolaire. Pas plus de 8 heures par jour, 3 un jour d'école à moins d'autorisation. Jamais lorsque la journée d'école dure plus de 8 heures. Jamais entre 22 h et 6 h.	Construction Safety Act (Loi sur la sécurité dans l'industrie de la construction)	moins de 16 ans	Ne peut être employé sur un site de construction.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Nouvelle-Écosse (suite)	Education Act and Regulation (Loi et règlement sur l'éducation)	moins de 16 ans	Pas durant les heures d'école, à moins qu'un certificat de travail ait été émis à l'enfant.			
Ontario	Occupational Health and Safety Act, 1978, and Regulations (Loi sur la santé et la sécurité au travail, 1978, et règlements)	moins de 14 ans	Ne peut travailler dans ou autour d'une entreprise industrielle.	The Child Welfare Act (Loi sur le bien-être de l'enfance)	moins de 16 ans	Ne peut travailler dans un métier ou une occupation dans un endroit où le public a accès entre 21 h et 6 h. Peut travailler dans le monde du spectacle, mais seulement avec l'approbation de la Société de l'aide à l'enfance et après s'être assurée les dispositions nécessaires pour la santé et la sécurité de l'enfant.
		moins de 15 ans	Ne peut travailler dans ou autour d'une usine. Mais peut être employé ailleurs si le travail n'est vraisemblablement pas nuisible à sa sécurité.			
		moins de 16 ans	N'est pas admis dans ou autour d'une entreprise d'exploitation forestière. Ni sur un site de construction, à moins d'avoir 15 ans révolus et d'avoir été exempté de la fréquentation scolaire. N'est pas admis dans ou autour d'une mine ou de la machinerie minière.	Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act (Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métier)	moins de 16 ans	Ne peut être embauché comme apprenti dans les métiers désignés avant d'avoir atteint l'âge de 16 ans.
		16 à 18 ans	N'est pas admis dans une mine souterraine, ni à la paroi minée d'un puits de mine.			

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Ontario (suite)	Education Act (Loi sur l'éducation)	moins de 16 ans	Jamais durant les heures où l'enfant est censé fréquenter l'école, à moins qu'il n'ait complété la 12e année.			
Québec			(Ce sujet était jadis couvert par les dispositions de la Loi sur les établissements industriels et commerciaux. Cette loi fut remplacée, le 1er juin 1981, par la Loi sur la santé et la sécurité au travail qui ne contient aucune de ces dispositions.)	Code de sécurité pour les travaux de construction	moins de 18 ans	Ne peut travailler sur un appareil de levage ou de hissage, ni aux contrôles d'un tel appareil ou sur de l'équipement de déplacement de charges. Ne peut travailler sous terre ni à la paroi minée d'un puits de mine.
	Loi sur l'instruction publique	moins de 15 ans	Jamais durant les heures d'école, à moins qu'un certificat n'ait été émis pour l'enfant.	Règlement en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre	moins de 16 ans	Ne peut être embauché comme apprenti dans les métiers désignés avant l'âge de 16 ans.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Saskatchewan	Minimum Wage Order No. 2 (1981) (Arrêté N° 2 de 1981 sur le salaire minimum)	moins de 16 ans	Ne peut être employé dans une institution d'enseignement, un hôpital, une clinique, un hôtel ou un restaurant.	Occupational Health and Safety Act and Regulations (Loi et règlements sur la santé et la sécurité au travail)	moins de 16 ans	Ne peut être employé sur un chantier de construction, à des travaux d'ingénierie en construction, dans des tranchées ou excavations; dans un moulin de pulpe et papier ou dans un établissement où l'on exécute des travaux de menuiserie; près d'une usine de transformation; dans un silo, un entrepôt, une cuve, une hotte, un tunnel, un puits, un égout ou tout autre endroit où l'espace est restreint; à la coupe de la viande dans une entreprise de conservation de la viande ou à l'éviscération dans un abattoir de poulets; dans toute opération forestière; dans une installation de forage ou de mise en service; en tant qu'opérateur de machinerie lourde et mobile, telle qu'une grue ou un treuil; ni
	Education Act (Loi sur l'éducation)	moins de 16 ans	Jamais durant les heures où l'enfant est tenu de fréquenter l'école.			
	The Family Services Act (Loi sur les services à la famille)	moins de 16 ans	Pas durant des heures ou à un endroit susceptibles d'être nuisibles à l'enfant.			

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Saskatchewan (suite)					moins de 16 ans (suite)	en tant qu'opérateur d'un camion monte-charge ou tout autre équipement mobile sur un chantier ou près d'autres travailleurs.
					moins de 18 ans	Ne peut être employé dans une mine, sous terre ou en surface, en tant que travailleur exposé à des radiations ou à toute autre activité pour laquelle un masque respiratoire doit être porté en vertu d'un règlement, sauf lorsque le travail est exécuté sous une surveillance étroite et compétente. Ne peut être employé dans un endroit où on traite l'amiante ou là où les fibres d'amiante peuvent être présentes dans l'air, à moins d'y être comme apprenti.
				Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act (Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métiers)	moins de 16 ans	Ne peut être employé comme apprenti dans les métiers désignés avant l'âge de 16 ans.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Terre-Neuve	The Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	moins de 16 ans	Pas à un travail vraisemblablement malsain ou nuisible à la santé et préjudiciable à la fréquentation scolaire. Certaines occupations sont prohibées par arrêt-en-conseil. Jamais durant les heures où l'enfant est tenu de fréquenter l'école, ni entre 22 h et 7 h. Pas plus de 8 heures par jour, 3 une journée d'école.	Mines and Quarries Act (Loi sur les mines et carrières)	16 à 18 ans	Ne peut obtenir qu'un permis de mineur lui soit émis. Ne peut travailler sous terre. Mais peut travailler à la surface.
				The Apprenticeship Act (Loi sur l'apprentissage)	moins de 16 ans	Ne peut être embauché comme apprenti dans l'un des métiers désignés avant l'âge de 16 ans.
	The Child Welfare Act (Loi sur le bien-être de l'enfance)	12 à 14 ans	Peut être embauché comme messager, camelot, vendeur de babioles, cireur de souliers ou dans une salle de quilles. Pas après 20 h les mois d'hiver, et 21 h durant le reste de l'année. Doit détenir un permis qui requiert le consentement parental.			

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Territoires du Nord-Ouest	Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail)	moins de 17 ans	Peut être employé dans toute occupation sauf celles, et sujet alors aux conditions prescrites, régies par les règlements.	Employment of Young Persons Regulation (Règlement sur l'emploi des jeunes gens)	moins de 17 ans	Ne peut être employé dans l'industrie de la construction sans l'approbation écrite d'un agent des normes du travail.
	Employment of Young Persons Regulation (Règlement sur l'emploi des jeunes gens)	moins de 17 ans	Pas dans un endroit susceptible d'être nuisible à la santé, l'éducation ou au caractère moral de la personne. Jamais entre 23 h et 6 h sans l'approbation écrite d'un agent des normes du travail.	Appentices and Tradesmen's Ordinance (Ordonnance sur les apprentis et les ouvriers de métiers)	moins de 16 ans	Ne peut être embauché comme apprenti dans un métier désigné avant l'âge de 16 ans.
				Mining Safety Ordinance (Ordonnance sur la sécurité minière)	moins de 16 ans	Ne peut être employé dans ou autour d'une mine.
					moins de 18 ans	Ne peut être employé sous terre ou à la paroi minée d'un puits de mine ou d'une carrière.
					moins de 21 ans	Ne peut être aux contrôles d'un appareil de levage ou de hissage.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Yukon	Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail)	moins de 17 ans	Peut être employé dans toute occupation sauf celles, et sujet alors aux conditions prescrites, régies par les règlements.	Apprentice Training Ordinance (Ordonnance sur la formation des apprentis)	moins de 16 ans	Ne peut être embauché comme apprenti dans un métier désigné avant l'âge de 16 ans.
					moins de 18 ans	Ne peut être employé sous terre ou à la paroi minée d'un puits de mine ou d'une carrière.
					moins de 21 ans	Ne peut être aux contrôles d'un appareil de levage ou de hissage.

SALAIRE MINIMUM

Le gouvernement fédéral, les dix provinces et les deux territoires ont une législation sur le salaire minimum.

Le Code canadien du travail (Partie III, Division II) fixe un taux minimum pour les travailleurs des industries fédérales âgés de 17 ans ou plus. Ce taux peut être augmenté de temps à autre, par voie de décret du gouverneur en conseil. Un règlement établit le taux applicable aux jeunes gens de moins de 17 ans.

Les travailleurs dont la rémunération n'est pas calculée au temps, par exemple, ceux qui travaillent à la pièce et ceux qui touchent une rémunération fondée sur la distance parcourue, doivent recevoir un montant équivalent au salaire minimum.

Tout employeur qui assure la formation sur place à ses employés afin d'augmenter leurs connaissances ou leur compétence, dans des conditions conformes aux prescriptions du règlement, peut être exempté de verser le salaire minimum aux employés en question pendant la totalité ou une partie de la période de formation.

Le Code prévoit également un taux de rémunération inférieur au taux minimum pour les employés handicapés en vertu d'un régime de permis individuels.

Les taux minimums de rémunération sont régis par législation dans chacune des administrations. Il s'agit notamment de la Partie III de la Loi sur les normes d'emploi en Alberta, du Règlement sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique (Reg. 37/81), de la Loi sur le travail, Partie III de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Loi sur les normes d'emploi, Partie II au Manitoba, de la Loi sur le salaire minimum au Nouveau-Brunswick[1], du Code des normes du travail en Nouvelle-Écosse, de la Partie V de la Loi sur les normes d'emploi en Ontario, du Chapitre IV, Division I de la Loi sur les normes du travail au Québec, de la Loi sur les normes du travail, Partie II en Saskatchewan et des Ordonnances sur les normes du travail au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest.

Commissions du salaire minimum

Dans la plupart des provinces, la loi autorise les commissions du salaire minimum ou d'autres commissions du travail à recommander des taux minimums de salaire ou à fixer de tels taux avec l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil. En Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario et à Terre-Neuve, les taux minimums

---

[1]Le Nouveau-Brunswick a adopté au mois de juin 1982 une nouvelle Loi sur les normes d'emploi. Cette Loi, lors de son entrée en vigueur, abrogera la Loi sur le salaire minimum. Elle n'avait pas encore été promulguée, le 1er septembre 1982.

sont fixés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Les taux sont ensuite rendus exécutoires par voie d'ordonnance sur le salaire minimum ou par voie de règlement édictés en vertu de la Loi sur les normes du travail.

À l'exception du Manitoba, les lois n'indiquent pas comment le salaire minimum doit être fixé. Au Manitoba, la commission doit faire entrer en ligne de compte le coût des articles nécessaires à la vie et à la santé du travailleur.

Les commissions ont adopté l'habitude de fixer un salaire général de base en tenant compte du coût de la vie, des conditions économiques et de tout autre facteur pertinent. Le taux minimum est fixé surtout pour protéger les travailleurs non syndiqués et les ouvriers non spécialisés. C'est, en fait, le minimum à partir duquel les syndicats peuvent négocier avec le patronat en vue d'obtenir des normes plus élevées. Les commissions tiennent des séances publiques et procèdent à des enquêtes poussées avant de rendre obligatoire l'application des ordonnances sur le salaire minimum. Les ordonnances sur le salaire minimum font assez fréquemment l'objet de révisions.

Les commissions qui fixent le salaire minimum sont pour la plupart composées de représentants des employeurs et des employés et, dans certains cas, du public en général. Le président, dont l'impartialité est reconnue, est souvent un fonctionnaire du ministère du Travail.

Champ d'application

Dans la plupart des provinces, les ordonnances et règlements sur le salaire minimum s'appliquent maintenant à presque tous les domaines d'emploi. Des taux particuliers de rémunération sont maintenant applicables aux travailleurs domestiques en Colombie-Britannique, en Ontario, au Québec et à Terre-Neuve. Dans l'Île-du-Prince-Édouard, les domestiques reçoivent le taux général de salaire minimum à l'exception des personnes qui sont employées uniquement pour le soin et la protection des enfants dans une maison privée. En Saskatchewan, un employeur qui reçoit une subvention provenant de fonds publics doit verser le taux de salaire minimum pour toutes les heures de travail exécutées par des travailleurs domestiques jusqu'à un maximum de 8 heures par jour. Dans les autres administrations, les travailleurs domestiques sont exclus de l'application des dispositions sur le salaire minimum, sauf au Manitoba où les domestiques travaillant plus de 24 heures par semaine sont assujettis à la Loi sur les normes d'emploi.

Les travailleurs agricoles sont également exclus dans la plupart des provinces et dans les deux Territoires. En Colombie-Britannique, un travailleur agricole doit recevoir 29,20 $ par jour ou partie de jour pour le travail exécuté lorsqu'il n'est pas rémunéré sur une base horaire ou pour un travail à la pièce. Les travailleurs agricoles qui exécutent un travail à la pièce pour la cueillette des fruits et des légumes sont sujets à une réglementation particulière.

Au Québec, les travailleurs agricoles sont sujets aux taux minimums de rémunération fixés par règlement, à l'exception de ceux qui sont à l'emploi d'entreprises d'horticulture ou de cueillette des fruits; ces derniers sont sujets à des ordonnances particulières.

La plupart des gouvernements ont exclu quelques autres catégories de travailleurs, en particulier les surveillants et les cadres, certaines catégories d'étudiants occupant un emploi, les apprentis, certaines catégories de vendeurs, ainsi que les professionnels et les étudiants en stage de formation professionnelle.

La législation sur le salaire minimum s'applique à la fois aux hommes et aux femmes.

Ordonnances particulières

Toutes les provinces ont émis des ordonnances générales qui fixent les taux horaires applicables à la majorité des travailleurs de la province. Dans cinq provinces, s'ajoutent aux ordonnances générales des ordonnances spéciales qui s'appliquent à une industrie, à une profession ou à une catégorie de travailleurs en particulier et, dans certains cas, à un métier spécial.

Au Québec, quatre ordonnances régissent les travaux publics, le commerce de détail des aliments, les scieries et l'exploitation forestière. Il y avait autrefois huit ordonnances spéciales.

Les autres provinces fixent seulement quelques taux spéciaux. La Nouvelle-Écosse a établi des taux applicables aux employés dans les salons de coiffure et des taux applicables à l'exploitation forestière, à la construction de routes et aux travaux lourds de construction dans l'ensemble de la province. Le Nouveau-Brunswick a fixé des taux spéciaux applicables à la construction, aux mines, au transport primaire, à l'exploitation forestière et aux scieries. L'Alberta a fixé un taux hebdomadaire applicable aux vendeurs. En Ontario, des taux particuliers établis par règlement s'appliquent à l'industrie de la construction, aux services ambulanciers ainsi qu'aux guides de chasse et de pêche.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, un règlement a été édicté en vertu de l'Ordonnance sur les normes du travail. L'ordonnance stipule que le salaire minimum doit être versé aux travailleurs âgés de 17 ans ou plus à l'exception des employés domestiques, des trappeurs, des membres de certaines professions et des personnes employées dans l'industrie de la pêche.

Lorsque les travailleurs ne sont pas rémunérés à un tarif horaire ou sont rémunérés à la fois à un tarif horaire couplé d'un autre mode, ils doivent recevoir l'équivalent du salaire minimum.

Le ministre fédéral du travail peut relever certains employeurs de l'obligation de payer le salaire minimum aux apprentis qui sont à leur emploi dans la mesure ou ces apprentis reçoivent au moins 1,75 $ l'heure et qu'ils sont rémunérés au salaire fixé par le ministre.

Dans deux provinces les ordonnances stipulent que des travailleurs sans expérience peuvent être employés durant une période donnée à un taux inférieur au taux minimum en vigueur. Les taux en question peuvent s'appliquer d'une façon générale ou, encore, s'appliquer à une occupation en particulier.

La plupart des gouvernements prévoient l'emploi des travailleurs handicapés à des taux inférieurs aux minimums fixés, habituellement d'après un système de permis individuels. En Colombie-Britannique, les personnes handicapées à l'emploi d'une oeuvre de bienfaisance qui sont en thérapie ou qui participent à un programme de travail à des fins thérapeutiques, doivent recevoir le salaire minimum.

Dans toutes les administrations, sauf le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, la Saskatchewan et le Yukon, les ordonnances fixent des taux minimums spéciaux applicables aux jeunes travailleurs. En Ontario, il s'agit d'un taux applicable aux étudiants; en Alberta, il existe un taux pour les jeunes travailleurs, et un autre pour les étudiants travaillant à temps partiel.

En plus de fixer des taux minimums de salaire, la législation sur le salaire minimum renferme habituellement d'autres dispositions connexes destinées à protéger le travailleur. Les principales sont indiquées ci-après.

Pourboires

La législation fédérale ainsi que les lois de l'Alberta, de Terre-Neuve, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec, et des deux territoires, traitent de la question des pourboires. Il est indiqué clairement que les pourboires ne doivent pas être comptés comme une partie intégrante du salaire. Au Nouveau-Brunswick, la Loi sur le salaire minimum stipule que l'argent versé en guise de pourboire ou de gratification, ou en guise de surtaxe ou autre rétribution tenant lieu d'un pourboire ou d'une gratification appartient à l'employé qui le reçoit ou à qui il est destiné et ne doit pas être retenu par l'employeur[1]. La Loi sur les normes du travail du Québec précise que les pourboires appartiennent en propre aux employés et que l'employeur n'a pas le droit de les déduire ni de les considérer comme une partie du salaire versé. La loi prévoit également que les pourboires reçus par l'employeur doivent être remis à l'employé. La définition de pourboire inclut le service ajouté à l'addition. Dans les autres provinces, les commissions estiment que les pourboires ne doivent pas être considérés comme un salaire. Le Manitoba, l'Ontario et le Québec ont établi un taux de salaire particulier pour les travailleurs recevant des pourboires.

---

[1]La Loi sur le salaire minimum sera abrogée et remplacée par la Loi sur les normes d'emploi lorsque cette dernière sera promulguée. Cependant, la lettre de la Loi quant aux pourboires et gratifications reste inchangée.

Déductions

Les ordonnances des Territoires et de la plupart des provinces, tout comme le code fédéral du travail, contiennent des dispositions concernant les frais ou les retenues de pension et de logement, lorsque l'employeur les fournit à ses employés.

Certains gouvernements, à savoir, le gouvernement fédéral et les gouvernements de l'Alberta, de Terre-Neuve, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec, des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon, fixent dans leurs ordonnances des limites concernant les montants qui peuvent être déduits du salaire minimum pour acquitter de tels frais. Les ordonnances de l'Ontario fixent le montant maximum auquel peuvent être évalués les repas ou la chambre, ou les deux à la fois, aux fins du salaire minimum, dans le cas où la pension et le logement sont inclus dans le salaire. Dans les autres provinces, les ordonnances fixent le montant maximum des frais ou des déductions à ces fins.

L'ordonnance des Territoires du Nord-Ouest stipule que le salaire d'un employé ne peut être réduit en deçà du salaire minimum si les repas sont fournis, si l'on fournit et entretient les uniformes, ou pour les objets cassés par accident.

En Colombie-Britannique, la loi ne fixe pas de frais maximums ni de retenues maximales. Si la commission constate que les services rendus sont insuffisants ou, encore, que les frais sont excessifs, elle peut fixer le prix maximum qui peut être réclamé.

Certaines ordonnances sur le salaire minimum établissent également les conditions de fourniture et d'entretien des uniformes lorsque le port de ceux-ci est obligatoire.

Salaire quotidien garanti

La plupart des ordonnances générales prévoient un salaire quotidien garanti ou une indemnité de convocation au travail qui assure à la personne convoquée un minimum d'heures payées qu'elles soient travaillées ou non. Cette période minimale qui peut être de deux, de trois ou de quatre heures, selon le cas, doit être rémunérée au taux minimum, sauf en Colombie-Britannique où la rémunération doit être calculée au taux normal du travailleur.

En vertu d'un règlement des Territoires du Nord-Ouest, un employé qui est tenu de se présenter au travail doit recevoir le salaire d'au moins quatre heures à son taux normal.

3. Salaire minimum applicable aux travailleurs adultes qualifiés

Administration	Taux	Date d'entrée en vigueur
Canada	3,50 $	le 1er mai 1981
Alberta	3,80 $	le 1er mai 1981
Colombie-Britannique	3,65 $	le 1er décembre 1980
Île-du-Prince-Édouard	3,75 $	le 1er octobre 1982
Manitoba	4,00 $	le 1er juillet 1982
Nouveau-Brunswick	3,80 $	le 1er octobre 1982
Nouvelle-Écosse	3,75 $	le 1er octobre 1982
Ontario	3,50 $ 3,85 $ 4,00 $	le 1er octobre 1981 le 1er mars 1984 le 1er octobre 1984
Québec	4,00 $	le 1er octobre 1981
Saskatchewan	4,25 $	le 1er janvier 1982
Terre-Neuve[1]	3,75 $	le 1er janvier 1983
Territoires du Nord-Ouest	4,25 $	le 1er août 1982
Territoire du Yukon[2]	3,60 $	le 1er mai 1981

[1]Seize ans et plus.
[2]Taux fédéral majoré de 10 ¢

4. Salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs et aux étudiants*

Administration	Taux		Date d'entrée en vigueur
Canada	Travailleurs âgés de moins de 17 ans:	3,25 $	le 1er mai 1981
Alberta	Travailleurs âgés de moins de 18 ans:	3,65 $	le 1er mai 1981
	Étudiants âgés de moins de 18 ans et travaillant à temps partiel	3,30 $	le 1er mai 1981
Colombie-Britannique	Travailleurs âgés de 17 ans ou moins:	3,00 $	le 1er décembre 1980
Île-du-Prince-Édouard	Travailleurs âgés de moins de 18 ans:	3,00 $	le 1er octobre 1982
Manitoba	Travailleurs âgés de moins de 18 ans:	3,55 $	le 1er juillet 1982
Nouvelle-Écosse[1]	Travailleurs âgés de 14 à 18 ans:	3,40 $	le 1er octobre 1982
Ontario[2]	Étudiants âgés de moins de 18 ans et travaillant 28 heures ou moins par semaine ou pendant un congé scolaire:	2,65 $ 3,00 $ 3,15 $	le 1er octobre 1981 le 1er mars 1984 le 1er octobre 1984
Québec	Travailleurs âgés de moins de 18 ans:	3,54 $	le 1er octobre 1981
Territoires du Nord-Ouest	Travailleurs âgés de moins de 17 ans:	3,75 $	le 1er août 1982

*Le Nouveau-Brunswick, la Saskatchewan, Terre-Neuve et le Yukon n'ont pas de taux spéciaux pour les jeunes travailleurs et les étudiants.

[1]Nouvelle Écosse -- sans l'approbation expresse de la Commission du salaire minimum, le nombre de travailleurs âgés de 14 à 18 ans ne doit pas dépasser 25 p. 100 de l'effectif de l'entreprise, sauf si l'effectif global est de sept travailleurs ou moins. Durant la période du 15 juin au 15 septembre, le nombre de jeunes travailleurs peut atteindre 60 p. 100 de l'effectif global dans les hôtels, restaurants, motels ou centres touristiques. Les taux ne s'appliquent pas aux salons de coiffure, aux entreprises de bois d'oeuvre et aux scieries, aux secteurs de la voirie et de la construction.

[2]Ontario -- les taux pour les étudiants ne s'appliquent pas aux ambulanciers ni à l'industrie de la construction.

5. Salaire minimum et période de probation applicable aux travailleurs sans expérience*

Administration	Taux et période d'apprentissage		Date d'entrée en vigueur
Nouvelle-Écosse[1]	Au cours des trois premiers mois d'emploi:	3,40 $	le 1er octobre 1982
Ontario[2]	Au cours du premier mois d'emploi:	3,40 $	le 1er octobre 1981
		3,75 $	le 1er mars 1984
		3,90 $	le 1er octobre 1984

*Aucune disposition ne prévoit des taux inférieurs pour les travailleurs débutants en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba, dans l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, au Québec et en Saskatchewan. En Nouvelle-Écosse, en plus du taux général applicable aux travailleurs qualifiés, il y a un taux applicable aux débutants dans les salons de coiffure.

[1]Nouvelle-Écosse -- les travailleurs sans expérience sont ceux qui comptent moins de trois mois d'expérience dans le genre de travail pour lequel ils sont employés. Sans l'approbation expresse de la Commission du salaire minimum, le nombre des travailleurs mineurs ou sans expérience employés par un employeur ne doit pas dépasser 25 p. 100 de son effectif global. Un employeur dont l'effectif global est de 7 travailleurs ou moins peut cependant employer 2 travailleurs sans expérience. Un employeur qui exploite un motel, un hôtel, un restaurant ou un centre touristique, du 15 juin au 15 septembre, peut embaucher des personnes mineures ou sans expérience dans une proportion allant jusqu'à 60 p. 100 de ses effectifs au cours de cette période.

[2]Ontario -- le nombre de débutants dans un établissement ne doit pas dépasser 20 p. 100 du total des travailleurs et le salaire du débutant ne sera versé qu'aux employés n'ayant aucune expérience de leur métier. Un employeur dont l'effectif est de moins de 5 travailleurs, peut employer un travailleur sans expérience.

6. Salaires minimums applicables aux autres catégories de travailleurs

Administration	Catégories de travailleurs et taux	Date d'entrée en vigueur
Alberta	Différentes catégories de vendeurs: 150 $ par semaine	le 1er mai 1981
Colombie-Britannique	Domestiques, travailleurs agricoles ou horticulteurs payés sur une base autre qu'une base horaire ou à la pièce 29,20 $ par jour ou partie de journée	le 14 mars 1981
	Concierges résidents dans un édifice de 8 à 60 unités de logement: 219 $ par mois plus 8,76 $ par unité	le 1er décembre 1980
	Édifice de plus de 60 logements: 744 $ par mois	le 1er décembre 1980
Manitoba	Employés servant des boissons alcooliques dans un établissement licencié: 4 $	le 1er juillet 1982
Ontario	Employés servant des boissons alcooliques dans un établissement licencié: 3 $ 3,35 $ 3,50 $	le 1er octobre 1981 le 1er mars 1984 le 1er octobre 1984
	Travailleurs de la construction: 3,75 $ 4,10 $ 4,25 $	le 1er octobre 1981 le 1er mars 1984 le 1er octobre 1984

Administration	Catégories de travailleurs et taux	Date d'entrée en vigueur
Ontario (suite)	Travailleurs domestiques[1] (cuisiniers, femmes de ménage et gouvernantes) qui travaillent plus de 24 heures par semaine:	
	24 $ par jour 132 $ par semaine 568 $ par mois, ou 3 $ l'heure	le 1er janvier 1981
	27 $ par jour 147 $ par semaine 634 $ par mois 3,35 $ l'heure	le 1er mars 1984
	28 $ par jour 154 $ par semaine 662 $ par mois 3,50 $ l'heure	le 1er octobre 1984
Québec	Personnes employées dans un hôtel, restaurant, terrain de camping ou dans une entreprise de mets à emporter:	
	18 ans et plus: 3,28 $	le 1er octobre 1981
	moins de 18 ans: 2,95 $	le 1er octobre 1981
	Travailleurs domestiques qui habitent chez l'employeur:	
	134 $ par semaine	le 1er octobre 1981
	Travailleurs domestiques qui n'habitent pas chez l'employeur et travailleurs agricoles:	
	18 ans et plus: 4 $	le 1er octobre 1981
	moins de 18 ans: 3,65 $	le 1er avril 1981
Terre-Neuve	Travailleurs domestiques âgés de 16 ans et plus, travaillant dans une maison privée:	
	1,73 $	le 31 mars 1981
	2,25 $	le 2 février 1983

[1]Ne s'applique pas aux gardiennes d'enfants ni aux dames de compagnie.

7. Frais maximums permis pour la chambre et la pension*

Administration	Repas		Chambre		Chambre et pension
	par jour	par semaine	par jour	par semaine	par semaine
Canada	50 ¢		60 ¢		
Alberta	1,25 $		1,60 $		
Île-du-Prince-Édouard	1,50 $	22 $		11 $	27,50 $
(1er octobre/82)	1,70 $	25 $		11 $	31 $
Manitoba	50 ¢			5 $	
Nouveau-Brunswick	1,50 $		1,50 $		3,85 $ par jour
Nouvelle-Écosse[1]	1,60 $	25 $		7 $	31 $
Ontario[2]	1,40 $	29 $		17 $	46 $
(1er mars/84)	1,50 $	31 $		19 $	50 $
(1er octobre/84)	1,55 $	31,50 $		19,50 $	51 $
Québec[3]	1,25 $	16,45 $		16,45 $	32,90 $
Terre-Neuve	1 $	16 $		7,50 $	25 $
Territoires du Nord-Ouest	65 ¢		80 ¢		
Territoire du Yukon	50 ¢		60 ¢		

*Aucune retenue maximale fixée en Colombie-Britannique.

En Saskatchewan, le coût d'un repas ne peut dépasser le tiers du salaire horaire minimum à moins que le salaire horaire de l'employé soit supérieur au salaire minimum d'au moins 25 p. 100.

[1]Nouvelle-Écosse -- exploitation forestière et abattage: chambre et pension, 4,90 $ par jour; construction, aucune retenue fixée; employés de salon de coiffure, retenue indiquée au tableau.

[2]Ontario -- domestiques et gouvernantes: repas, 1,50$ jusqu'à concurrence de 30 $ par semaine; chambre, 20 $ par semaine; chambre et pension, 50 $ par semaine. Moissonneurs de fruits, légumes et tabac: repas, 1,40 $ ch., maximum hebdomadaire, 29 $; chambre, 17 $ par semaine; chambre et pension, 46 $ par semaine; logement, 39 $ par semaine; logement avec services, 52 $ par semaine. Le 1er mars 1984, les frais hebdomadaires pour chambre et pension pour les domestiques et gouvernantes seront haussés à 54 $ et le 1er octobre 1984, à 55 $.

[3]Québec -- scieries et exploitation forestière: repas, 65 ¢, chambre et pension, 1,95 $ par jour; commerce de détail des aliments, retenue indiquée au tableau.

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

Les dispositions concernant l'égalité de rémunération se retrouvent dans la Loi sur les normes du travail de quatre provinces soit, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et la Saskatchewan et dans l'Ordonnance sur les normes du travail du Yukon.

Dans la plupart des autres administrations, les dispositions à cet égard apparaissent à la législation concernant les droits de la personne, notamment au Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique, de Terre-Neuve et de l'Île-du-Prince-Édouard, à la Loi concernant la protection des droits individuels de l'Alberta, et à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. La législation fédérale comprend des dispositions que l'on retrouve dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, dans les ordonnances sur l'égalité de rémunération adoptées en vertu de cette Loi, ainsi qu'au Code canadien du travail. Dans les Territoires du Nord-Ouest, il s'agit de l'Ordonnance sur les justes méthodes d'emploi, et au Nouveau-Brunswick les dispositions concernant l'égalité de rémunération sont réputées faire partie de la Loi sur les droits de l'Homme.

Législation fédérale

Selon la Loi canadienne sur les droits de la personne, le fait pour un employeur de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes, constitue un acte discriminatoire. Les critères permettant d'établir l'équivalence des fonctions sont les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires à leur exécution, considérés globalement compte tenu des conditions de travail. Le Code canadien du travail est réputé interdire à l'employeur de commettre un tel acte discriminatoire. Quand un inspecteur désigné par le ministre du Travail a des motifs raisonnables de croire que l'employeur a pratiqué la disparité salariale, il peut en aviser la Commission canadienne des droits de la personne ou déposer une plainte à cet effet devant la Commission.

Des ordonnances sur l'égalité de rémunération ont été adoptées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin de mieux évaluer le travail exécuté par des personnes employées dans un même établissement.

Dans l'évaluation en vue de déterminer si les employés remplissent des fonctions équivalentes, les qualifications requises pour l'exécution du travail d'un employé comprennent les aptitudes physiques ou intellectuelles nécessaires à l'exécution de ce travail et acquises par l'expérience, la formation, les études ou attribuables à l'habileté naturelle; la nature et l'importance de ces qualifications doivent être évaluées sans tenir compte de la manière dont elles sont acquises.

Les ordonnances prévoient également que l'effort requis pour l'exécution du travail d'un employé comprend tout effort physique ou intellectuel normalement nécessaire à ce travail. L'effort déployé par un

employé peut être équivalent à celui déployé par un autre employé, que ces efforts soient exercés de la même façon ou non, et l'effort nécessaire à l'exécution du travail d'un employé ne doit pas normalement être considéré comme différent sous prétexte que l'employé accomplit de temps à autre une tâche exigeant un effort supplémentaire.

Les responsabilités liées à l'exécution du travail doivent être évaluées en déterminant dans quelle mesure l'employeur compte sur l'employé pour accomplir son travail, compte tenu de l'importance des exigences du poste et de toutes les ressources techniques, financières et humaines dont l'employé a la responsabilité.

Enfin, les conditions dans lesquelles l'employé exécute ses fonctions comprennent le bruit, la chaleur, le froid, l'isolement, le danger physique, les risques pour la santé, le stress et toutes les autres conditions liées à l'environnement physique et au climat psychologique; elles ne comprennent pas cependant l'obligation de faire des heures supplémentaires ou de travailler par poste lorsque l'employé reçoit une prime à cet égard.

Les ordonnances sur l'égalité de rémunération reconnaissent cependant un certain nombre de facteurs raisonnables justifiant une disparité salariale entre les hommes et les femmes qui travaillent dans le même établissement et qui remplissent des fonctions équivalentes.

Législation provinciale

Toutes les provinces, à l'exception du Nouveau-Brunswick et les Territoires, possèdent des lois relativement semblables quant au principe de l'égalité de rémunération. Au Nouveau-Brunswick, les dispositions concernant l'égalité de rémunération sont réputées faire partie des dispositions anti-discriminatoires de la Loi sur les droits de l'Homme.

Général

Toutes les lois provinciales précisent que l'employeur ne peut établir des différences de salaires entre des employés du sexe masculin et du sexe féminin qui accomplissent, dans les mêmes conditions de travail ou des conditions analogues, le même travail ou un travail analogue dans l'exécution des tâches nécessitant des qualifications, un effort ou une responsabilité analogues. Dans la plupart des provinces, on indique que le travail doit se faire dans le même établissement.

Toutes les lois stipulent clairement qu'une différence dans les taux de salaire, fondée sur un facteur autre que le sexe, ne constitue pas nécessairement une infraction aux dispositions de la loi. Toutefois, en Nouvelle-Écosse, l'employeur doit prouver que la différence de rémunération est motivée par un tel facteur.

En Colombie-Britannique, en Ontario, dans l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec, en Saskatchewan et à Terre-Neuve, des différences dans les taux de salaire fondées sur l'ancienneté ou sur le mérite ne constituent pas de la discrimination au sens ou l'entend la loi. Des différences

dans les taux de salaire fondées sur un régime de rémunération basé sur la qualité et le volume de production ne sont pas considérées anti-discriminatoires en Ontario, dans l'Île-du-Prince-Édouard et au Québec.

Dans la plupart des administrations, un employeur ne peut pas réduire le salaire d'un employé masculin ou féminin afin de satisfaire aux exigences en matière d'égalité de rémunération.

Plaintes et enquêtes

La plupart des administrations prévoient qu'une personne se croyant lésée par une présumée infraction à la loi peut, soit engager des procédures judiciaires, soit déposer une plainte auprès d'un organisme responsable.

Chacune des lois considère comme un délit de la part de l'employeur le fait de congédier un employé ou d'exercer toute autre distinction injuste à son égard parce qu'il a déposé une plainte ou témoigné dans une cause instruite en vertu de la loi.

Toutes les lois renferment une disposition permettant, en dernier ressort, d'intenter des poursuites devant les tribunaux. Le fait de ne pas observer la loi ou une ordonnance est un délit passible d'amende.

Au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve et à l'Île-du-Prince-Édouard, la procédure d'application des dispositions d'égalité de rémunération peut être invoquée si la personne s'estimant victime de discrimination dépose une plainte auprès du directeur de la commission. Au Québec, une telle plainte peut être déposée à la Commission des droits de la personne.

Dans l'Île-du-Prince-Édouard, la plainte doit être adressée au ministre du Travail; au ministre de la Main-d'oeuvre et des Relations industrielles à Terre-Neuve; en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Saskatchewan, elle doit être déposée auprès d'un fonctionnaire du ministère du Travail désigné à cette fin (le directeur). En Alberta, les plaintes doivent être adressées à la Commission des droits de la personne.

Dans toutes les administrations sauf l'Ontario et la Nouvelle-Écosse, la loi prévoit une première enquête sans formalité en cas de plainte, enquête habituellement menée par un fonctionnaire du ministère du Travail.

PROTECTION DE LA MATERNITÉ

Des lois visant à protéger la santé et la sécurité d'emploi des travailleuses avant et après la naissance d'un enfant ont été adoptées par le gouvernement fédéral et par toutes les administrations provinciales. Seuls les deux territoires n'ont aucune législation à ce sujet.

Les dispositions de la loi fédérale quant au congé de maternité se trouvent dans la Division V.1 de la Partie III du Code canadien du travail. En Alberta, la Loi sur les normes d'emploi, Partie 3, Division 7 traite du sujet, de même que la partie 7 de la Loi sur les normes d'emploi en Colombie-Britannique. Les dispositions du Manitoba sont contenues dans le paragraphe 34.1 de la Loi sur les normes d'emploi. Les dispositions du Nouveau-Brunswick se trouvent aux articles 9 à 11 de la Loi sur les normes minimales d'emploi[1]. En Nouvelle-Écosse, les dispositions concernant la protection de la maternité sont contenues dans les articles 56 et 57 du Code des normes du travail. Les dispositions adoptées par l'Ontario sur le congé de maternité constituent la Partie IX de la Loi de 1974 sur les normes d'emploi. Les dispositions de l'Île-du-Prince-Édouard sont aux articles 67.1 à 67.5 de la Loi sur le travail. Au Québec, elles se retrouvent dans un règlement adopté en vertu de la Loi sur les normes du travail et dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Les dispositions de la Saskatchewan sont contenues dans la Partie IV de la Loi sur les normes du travail, alors que celles de Terre-Neuve le sont dans la Loi sur les normes du travail.

Toutes les lois fédérale et provinciales prévoient un congé de maternité dont la durée varie de 12 à 18 semaines. Dans la plupart des cas, une employée a droit à un congé de maternité si elle a complété une année de service continu chez le même employeur. Toutes les lois exigent de l'employée qu'elle fournisse un certificat médical. Elles contiennent aussi des dispositions quant à la sécurité d'emploi et l'exclusion de certaines catégories de travailleuses.

Ces dispositions sont expliquées plus en détail dans les tableaux de référence qui suivent.

Congé de paternité et d'adoption

L'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Québec et la Saskatchewan prévoient des dispositions législatives concernant le congé de paternité ou d'adoption.

En vertu d'une nouvelle disposition de la Loi du travail de l'Île-du-Prince-Édouard, une employée peut demander un congé sans solde pour fins d'adoption d'un enfant âgé de six ans ou moins. La durée du congé est d'une semaine, plus un maximum de cinq semaines si l'employée en fait la demande; son congé commence la semaine durant laquelle l'enfant adoptif est remis au soin de l'employée. Celle-ci doit remettre à son

---

[1]Dans la Loi sur les normes d'emploi, en attente de promulgation, ces dispositions sont prévues aux articles 42 et suivants.

employeur copie de l'avis de placement de l'enfant, provenant du directeur du Bien-être à l'enfance ou d'une agence pour le bien-être de l'enfance.

En vertu du Code sur les normes du travail de la Nouvelle-Écosse, un employeur doit accorder à une employée qui en fait la demande un congé d'une durée d'une semaine lorsque celle-ci devient pleinement responsable d'un enfant adoptif. Ce congé peut atteindre un maximum de cinq semaines. L'employeur doit accorder le congé sur réception d'un certificat du ministre des Services sociaux attestant qu'un avis d'adoption concernant un enfant âgé de moins de cinq ans a été déposé.

Au Québec, la Loi sur les normes du travail stipule qu'un salarié peut s'absenter de son travail, sans salaire, pendant deux jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

La Loi sur les normes du travail de la Saskatchewan comprend des dispositions à l'égard du congé de paternité et du congé d'adoption. Un salarié qui a complété 12 mois de service continu et qui en fait la demande, a droit à un congé de paternité d'une durée maximum de six semaines. Ce congé peut être pris durant les trois mois qui précèdent ou qui suivent la date prévue de l'accouchement. Tout salarié qui a complété 12 mois de service continu peut également bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée maximum de six semaines commençant le jour de l'adoption. L'employé qui a été en congé d'adoption ou de paternité doit aviser son employeur au moins 14 jours avant la date prévue de son retour au travail. Cet employé doit reprendre le poste qu'il occupait avant son congé ou un poste comparable sans perte de salaire ni d'avantages sociaux.

8. PROTECTION DE LA MATERNITÉ*

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Canada Code canadien du travail	17 semaines plus une période supplémentaire égale au temps qui s'est écoulé entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement. Congé prénatal: 11 semaines de congé facultatif devant s'étendre jusqu'à la date réelle de l'accouchement.	12 mois consécutifs de service; présentation de la demande 4 semaines avant le début du congé; certificat médical.	Entreprise à caractère local ou privé au Yukon et aux Territoires du Nord-Ouest.	Il est interdit de congédier une employée uniquement parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a présenté une demande de congé. À la reprise de son emploi, elle doit être réintégrée dans les fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages.	Le congé de maternité n'interrompt pas la continuité de l'emploi aux fins du calcul de la pension et des autres avantages. Il en est de même lorsque l'entreprise est transférée à un nouvel employeur.

*Le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'ont pas de disposition concernant le congé de maternité.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Alberta Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	18 semaines; congé maximum prénatal: 12 semaines de congé facultatif; congé postnatal: maximum 6 semaines de congé; 3 semaines de congé supplémentaires sur présentation d'un certificat médical.	Une année de service continu; présentation de la demande 2 semaines avant le début du congé; certificat médical.	Travailleuses agricoles, domestiques, membres de la police municipale et employées du secteur public.	Il est interdit de congédier une employée qui a droit au congé uniquement parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a pris un congé de maternité. À la reprise de son emploi, elle doit être réintégrée dans les fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages. L'employée doit donner un préavis de 2 semaines avant la date de retour au travail.	L'employeur peut exiger de l'employée qu'elle commence son congé de maternité (à l'intérieur de la période permise de congé) si sa grossesse l'empêche d'accomplir ses tâches adéquatement.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Colombie-Britannique Employment Standards Act and Regulation (Loi et règlement sur les normes d'emploi	18 semaines; Congé prénatal: 11 semaines. Congé postnatal: 6 semaines. Congé supplémentaire sur présentation d'un certificat médical, d'au plus 6 semaines.	Certificat médical	Certaines professionnelles; certaines catégories de vendeuses; étudiantes participant à certains programmes de travail; étudiantes qui travaillent dans leur école; personnes qui travaillent dans une maison privée pour le soin d'un enfant, d'une personne handicapée, infirme ou de tout autre personne; les	Il est interdit de donner un avis de congédiement ou de congédier une employée à cause de son absence en congé autorisé de maternité ou pour des raisons reliées à ce congé. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. À la reprise de son emploi, elle doit être réintégrée dans les fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables sans perte de salaire ou d'avantages acquis.	Le congé n'interrompt pas la continuité de l'emploi aux fins du calcul de la pension et des autres avantages. L'employeur peut exiger d'une employée qu'elle commence son congé (durant la période de congé autorisée) lorsque la grossesse constitue un obstacle dans l'accomplissement de ses fonctions. Lorsque

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Colombie-Britannique (suite)			personnes qui reçoivent une aide salariale par leur participation à un programme de travail; les artistes, musiciennes et actrices; les étudiantes infirmières et les personnes handicapées travaillant pour une oeuvre de bienfaisance, qui sont en thérapie ou qui participent à un programme de travail à des fins thérapeutiques.		l'employeur suspend ou interrompt certaines activités durant le congé de maternité, l'emploi de la salariée affectée est réputé ininterrompu au moment où les activités reprennent.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Île-du-Prince-Edouard Labour Act (Loi sur le travail)	17 semaines; congé prénatal: 11 semaines jusqu'à la date prévue de l'accouchement. Congé postnatal: pas moins de 6 semaines après la date réelle de l'accouchement ou une période plus courte si l'employée en fait la demande.	12 mois ou plus de service continu; présentation de la demande au moins 4 semaines avant le début du congé; certificat médical.	Travailleuses agricoles	Il est interdit de congédier, mettre à pied ou de suspendre une employée pour la seule raison qu'elle est enceinte, qu'elle se trouve temporairement incommodée par la grossesse ou qu'elle a présenté une demande de congé de maternité. A la reprise de son emploi elle doit être réintégrée dans les mêmes fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages. L'employeur n'est pas obligé de contribuer au régime de pension pendant la période du congé de maternité.	Un congé d'adoption d'une durée maximum de 6 semaines peut être accordé à une employée sur présentation d'un certificat d'adoption provenant du directeur de l'aide à l'enfance ou d'une agence de l'aide à l'enfance pour le placement d'un enfant âgé de six ans au moins. L'employeur peut exiger qu'une employée commence son congé au plus trois mois avant la date prévue de l'accouchement lorsque la grossesse nuit physiquement de façon déraisonnable à son rendement; le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Manitoba Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	17 semaines; congé prénatal: congé facultatif de 11 semaines devant se prolonger jusqu'à la date réelle de l'accouchement; congé postnatal: congé obligatoire de six semaines. Cas spéciaux (où l'employée n'a pas présenté de demande): sur présentation d'un certificat médical attestant que l'employée est incapable de remplir ses fonctions normales à cause de sa grossesse, l'employée a droit à 11 semaines de congé prénatal et à des semaines supplémentaires à la condition que le congé total n'excède pas 17 semaines.	Une année de service continu; présentation de la demande 4 semaines avant le début du congé; certificat médical.		Il est interdit de congédier une employée qui a complété une année de service uniquement parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a fait une demande de congé. À la reprise de son emploi, elle doit être réintégrée dans les mêmes fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages.	Le congé de maternité n'interrompt pas la continuité de l'emploi aux fins du calcul de la pension et des autres avantages. Il en est de même lorsque l'entreprise est transférée à un nouvel employeur.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Nouveau-Brunswick Loi sur les normes minimales d'emploi	12 semaines ou plus jusqu'à concurrence de 17 semaines; congé prénatal: congé facultatif de six semaines avant la date prévue de l'accouchement; congé postnatal: six semaines de congé obligatoire.	Certificat médical.	Enfant employée par ses parents ou tuteur; domestiques; travailleurs agricoles.	Il est interdit de donner un avis de congédiement à une employée bénéficiant d'un congé de maternité pour une période n'excédant pas 17 semaines.	Il est interdit pour un employeur de refuser d'embaucher une une femme pour le motif qu'elle est enceinte.
Nouvelle-Ecosse Labour Standards Code (Code des normes du travail)	17 semaines; congé prénatal: à n'importe quelle date dans les 11 semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement. Congé postnatal: six semaines de congé obligatoire; période de congé plus courte sur recommandation du médecin.	Une année de service; certificat médical.	Domestiques employées dans des maisons privées, professionnelles, étudiantes en formation professionnelle et enseignantes.	Il est interdit de congédier une employée qui a complété une année de service uniquement parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a fait une demande de congé. À la reprise de son emploi, elle doit être réintégrée dans les mêmes fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages.	Un congé d'adoption d'une durée maximum de 5 semaines peut être accordé à une employée sur présentation d'un certificat d'adoption. L'employeur a le droit d'exiger que son employée commence son congé prénatal à n'importe quelle date, si la grossesse l'empêche d'assumer raisonnablement les fonctions de son poste ou nuit physiquement à son rendement.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Ontario Employment Standards Act, 1974 (Loi de 1974 sur les normes d'emploi)	Minimum de 17 semaines; Congé prénatal: congé facultatif de 11 semaines avant la date prévue ou réelle de l'accouchement. Congé postnatal: congé obligatoire de 6 semaines; période de congé plus courte sur recommandation du médecin et préavis d'une semaine à l'employeur.	Une année plus 11 semaines de service avant la date prévue de l'accouchement; certificat médical; préavis de 2 semaines.	Étudiantes participant à un programme de travail autorisé; détenues dans des institutions provinciales; délinquantes exécutant des travaux par ordonnance du tribunal.	Il est interdit de congédier une employée qui a complété une année plus 11 semaines de service parce qu'elle est enceinte. L'employeur est tenu de permettre à l'employée de reprendre son travail sans perte d'ancienneté ou d'avantages acquis ou de lui offrir un travail comportant les mêmes avantages.	L'employeur a le droit d'exiger que son employée commence son congé à n'importe quelle date si la grossesse l'empêche d'assumer raisonnablement les fonctions de son poste ou nuit physiquement à son rendement. Lorsque l'employeur a interrompu ou cessé les opérations durant le congé, il doit réintégrer l'employée dans son service lorsqu'il reprend les opérations si le congé est terminé.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Québec Loi et règlement sur les normes du travail Loi sur la santé et la sécurité au travail	Congé d'une durée maximale de 18 semaines que l'employée peut répartir à son gré; le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^{e} semaine précédant la date prévue de l'accouchement. L'employée a droit à une extension équivalente à la période de retard si la naissance a lieu après la date prévue. Ceci ne s'applique pas lorsqu'il reste 2 semaines de congé postnatal. Le congé peut être prolongé de 6 semaines sur présentation d'un certificat médical.	20 semaines de service chez le même employeur durant les derniers 12 mois; certificat médical; présentation à l'employeur de l'avis de l'intention de prendre congé indiquant la date estimée du retour au travail au moins 3 semaines d'avance.	Travailleuses agricoles dans une entreprise employant moins de 3 personnes; salariées dont la fonction principale est de garder dans un logement un enfant, une personne malade, âgée ou handicapée; une étudiante participant à un programme d'initiation au travail.	L'employeur doit réintégrer l'employée dans les mêmes fonctions ou des fonctions comparables et lui offrir le même salaire et les mêmes avantages. L'employée doit donner un préavis à l'employeur 2 semaines avant la date de son retour, si elle a décidé d'écourter son congé de la date prévue dans sa demande originale. Une employée qui ne revient pas au travail à la fin de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.	À la présentation d'un certificat médical, une employée peut demander d'être assignée à d'autres fonctions si les conditions de travail sont dangereuses pour elle ou son futur enfant ou pour l'enfant qu'elle n'a pas encore sevré. Si sa demande est refusée, l'employée peut cesser immédiatement son travail sans perte de salaire ou d'avantages acquis.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Québec (suite)				Il y a interdiction pour l'employeur de congédier, suspendre ou déplacer une employée pour la seule raison qu'elle est enceinte.	L'employée ne peut être tenue de reprendre son travail jusqu'à ce qu'elle soit réaffectée ou que l'accouchement ait lieu. Durant la période ou l'employée ne travaille pas, son poste doit demeurer disponible et ce jusqu'à son retour. Dans les 6 semaines précédant la date prévue de l'accouchement, l'employeur peut demander à l'employée de fournir un certificat médical. Un employé peut s'absenter de son travail pour 2 jours sans salaire à la naissance ou à l'adoption d'un enfant.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Saskatchewan Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	18 semaines; congé prénatal: 12 semaines. L'employeur a le droit d'exiger que son employée commence son congé (jusqu'à 3 mois avant la date de l'accouchement) si la grossesse l'empêche d'assumer raisonnablement les fonctions de son poste ou nuit physiquement à son rendement. Congé postnatal: congé obligatoire de 6 semaines à moins que l'employée et l'employeur se soient entendus sur une période de congé plus courte et que ce soit approuvé par un médecin. Cas spéciaux (où l'employée ne fait pas de demande): un congé maximum de 14 semaines	Une année de service continu; présentation de la demande 4 semaines avant le début du congé; certificat médical.	Travailleuses agricoles, employées de fermes d'élevage ou d'entreprises de culture maraîchère.	Il est interdit de congédier une employée pour la seule raison qu'elle est enceinte ou qu'elle a présenté une demande de congé de maternité. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. L'employée doit être réintégrée dans les fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages.	L'employée doit informer son employeur 14 jours avant la date à laquelle elle compte reprendre son travail. Tout employé qui a complété 12 mois de service continu et qui en fait la demande par écrit a droit à: un congé de paternité d'une durée maximale de 6 semaines durant les 3

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Saskatchewan (suite)	dont 6 semaines après la naissance.				mois avant ou après la naissance; un congé d'adoption d'une durée maximale de 6 semaines commençant le jour de l'adoption. Dans les 2 cas il faut un préavis de 14 jours avant le retour au travail. Réintégration dans le même poste ou un poste comparable sans perte de salaire ni avantages.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Terre-Neuve Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	Congé d'une durée maximale de 17 semaines; congé prénatal: 11 semaines, plus, une période s'étendant de la date prévue à la date réelle de l'accouchement Congé postnatal: 6 semaines. Les deux périodes de congé peuvent être réduites s'il y a consentement mutuel et présentation d'un certificat médical. Elles peuvent être augmentées s'il y a consentement.	Une année de service continu; certificat médical; préavis à l'employeur de l'intention de prendre congé 15 semaines avant la date prévue de l'accouchement.	Les domestiques sont exclues.	Il est interdit de congédier une employée parce qu'elle prend un congé de maternité autorisé en vertu de la loi. Elle doit être réintégrée dans des fonctions offrant au moins les mêmes bénéfices. En cas de renvoi, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.	Le congé de maternité n'interrompt pas la continuité de l'emploi aux fins du calcul de la pension et des autres avantages.

DURÉE DU TRAVAIL

Législation fédérale

La durée du travail applicable aux employés des entreprises qui relèvent de l'autorité fédérale en matière de travail est déterminée par la Partie III, Division I du Code canadien du travail.

Le Code fixe une journée et une semaine de travail normales et exige qu'un tarif spécial soit appliqué aux heures supplémentaires effectuées en sus des heures indiquées. Le Code fixe également une semaine de travail maximale et les heures supplémentaires sont limitées à huit par semaine, sauf dans des circonstances spéciales.

Aux termes du Code, la durée normale du travail (c'est-à-dire le nombre d'heures pouvant être effectuées au taux normal de rémunération) se limite à huit heures dans une journée et à 40 heures dans une semaine. Il est possible d'effectuer des heures de travail en sus des huit heures et des 40 heures déjà effectuées, mais il faut que ces heures soient rémunérées au tarif normal majoré de moitié. La durée maximale du travail ne doit pas dépasser 48 heures dans une semaine.

Dans toute semaine où un travailleur a droit à un jour férié payé (aux termes de la Partie III, Division IV du Code), le tarif des heures supplémentaires doit être appliqué aux heures effectuées en sus de 32 heures au lieu de 40 heures. Lorsqu'il s'agit de calculer les heures supplémentaires effectuées dans une semaine, il ne doit pas être tenu compte des heures effectuées un jour férié.

Étant donné que certains domaines d'emploi peuvent exiger que la durée du travail soit établie d'une façon plus souple, le Code autorise le calcul d'une moyenne d'heures sur une période de deux semaines ou plus. Si un régime de calcul de la moyenne est mis en pratique, il est possible de faire varier le nombre des heures de travail d'un jour à l'autre ou encore d'une semaine à l'autre, pourvu que le nombre total des heures normales ne dépasse pas le produit de la multiplication de 40 par le nombre de semaines que comprend la période ayant servi de base au calcul de la moyenne, à l'égard de toutes les heures effectuées en sus de la durée normale du travail. Le nombre total des heures de travail que peut effectuer un travailleur au cours d'une période de calcul de la moyenne est égal au nombre de semaines compris dans la période multiplié par 48.

Il est permis d'établir une moyenne pour toute catégorie de travailleurs qui n'a pas d'horaire régulier de travail ou, encore, qui a un horaire régulier de travail habituel mais pour qui le nombre des heures prévues à l'horaire diffère de temps en temps. Sous réserve d'avis au ministère du Travail, un employeur peut choisir une période de 13 semaines ou moins pour le calcul de la moyenne.

Si un employeur a besoin d'une période supérieure à 13 semaines pour le calcul de la moyenne, pour tenir compte de certaines fluctuations qui peuvent se produire dans ses activités (par exemple, des périodes

d'activité saisonnière intense et des périodes de ralentissement de l'activité durant l'année), il doit obtenir l'approbation du ministre du Travail. Les conditions qui s'appliquent ici sont les mêmes que dans le cas d'une période de 12 semaines ou moins. La période utilisée pour le calcul de la moyenne des heures peut aller jusqu'à une année entière.

Tout employeur qui a adopté un régime de calcul de la moyenne est tenu d'afficher des renseignements bien précis à ce sujet dans des endroits où les employés en cause peuvent facilement en prendre connaissance.

Lorsqu'un employé met fin à son emploi de son propre gré au cours d'une période de calcul de la moyenne, il est rémunéré selon son taux normal de salaire pour toutes les heures effectuées mais il n'a pas droit à la rémunération applicable aux heures supplémentaires. Par contre, si c'est l'employeur qui met fin à l'emploi, l'employé a le droit d'exiger le tarif des heures supplémentaires pour toute heure de travail effectuée excédant la moyenne de 40 heures par semaine pour la période durant laquelle il a travaillé.

Tout employeur, dont les employés travaillent habituellement selon un horaire irrégulier, peut demander au ministre un permis qui augmente le nombre des heures normales et maximales au cours d'une semaine, pourvu que pendant la période de semaines précisées dans le permis, la moyenne des heures normales ne dépasse pas 40 heures par semaine et que le maximum moyen des heures n'excède pas 48 heures par semaine.

Le ministre du Travail ne peut délivrer le permis que s'il est convaincu que les dispositions mentionnées dans le permis ont l'appui de l'employeur et d'au moins 80 p. 100 des employés ou, si une convention collective est en vigueur, de l'agent négociateur des employés. Le ministre peut annuler le permis à la demande des deux parties à une convention collective. En ce qui concerne les employés qui ne sont pas visés par une convention collective, le ministre peut annuler le permis s'il estime que cette décision est dans l'intérêt des employés et à cette fin, l'employeur doit donner un avis de 30 jours au ministre. Le même avis doit également être donné aux employés au moyen d'un avis affiché dans un endroit où il est susceptible d'être vu par les employés.

Dans certaines circonstances, on autorise des dérogations concernant la semaine de travail maximale. Moyennant un permis, il est possible d'effectuer des heures de travail excédant 48 heures par semaine (ou encore en sus du nombre maximum d'heures fixées pour la période du calcul de la moyenne), lorsque le ministre, après avoir dûment tenu compte des conditions d'emploi et du bien-être des travailleurs, estime qu'il existe, de fait, des conditions exceptionnelles qui rendent nécessaire les heures supplémentaires de travail.

Les permis ne sont émis que pour la période déterminée ne dépassant pas celle pendant laquelle on prévoit des circonstances exceptionnelles. Le permis peut indiquer le nombre total des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées au cours de la période ou, encore, le nombre d'heures supplémentaires que les travailleurs peuvent effectuer par jour ou par semaine. L'employeur doit signaler au ministre par écrit le

nombre des travailleurs ainsi occupés en heures supplémentaires, de même que le nombre des heures supplémentaires effectuées par personne, dans les 15 jours suivant la date d'expiration du permis ou dans les délais mentionnés dans ce dernier.

Il est possible également de travailler au-delà du maximum hebdomadaire fixé pour rattraper le temps perdu par suite d'un accident, d'une panne d'outillage ou d'une autre circonstance imprévue. L'employeur est tenu de déclarer dans un délai déterminé tout travail ainsi effectué.

Afin de régler les problèmes particuliers de certaines industries, il est possible, après la tenue d'une enquête publique, d'adopter un règlement modifiant la durée normale et la durée maximale du travail pour des catégories de travailleurs dans un établissement donné, lorsque les dispositions du Code risquent d'être indûment préjudiciables aux intérêts des employés ou grandement nuisibles à l'exploitation de l'entreprise. Il est possible aussi d'exempter entièrement une catégorie de travailleurs des dispositions relatives à la durée du travail, lorsqu'il est impossible d'appliquer celles-ci de façon raisonnable.

Il est possible d'adopter un règlement stipulant dans quelles circonstances précises le taux des heures supplémentaires de travail ne s'appliquera pas parce que les pratiques de travail rendent la chose déraisonnable ou injuste. Un règlement d'ordre général, établi en vertu du Code canadien du travail, prévoit des exemptions de l'application des dispositions visant les heures supplémentaires dans les circonstances où les pratiques de travail établies exigent ou permettent qu'un employé travaille en sus de la durée normale aux fins de la rotation des postes ou permettent à un employé de se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour travailler en sus des heures normales, en vertu d'une convention collective.

Diverses dispositions sur la durée du travail ont été adoptées au sujet de certaines catégories de travailleurs telles que les employés affectés au transport maritime sur la côte est et la côte ouest, les agents et directeurs de silos régionaux, les conducteurs de véhicules automobiles, les vendeurs à commission dans l'industrie de la radiodiffusion, certains employés des mines d'uranium et des raffineries, certains employés des chemins de fer, etc.

Législation provinciale

Lois d'application générale concernant la durée du travail

La Loi sur les normes d'emploi de l'Alberta établit les heures normales de travail à huit heures par jour ou 44 heures par semaine. Le nombre maximum des heures de travail de l'employé doit se limiter à 12 heures par jour sauf dans le cas d'un accident, si le directeur des normes d'emploi délivre un permis à cet effet ou si un règlement permet une prolongation des heures de travail.

Les heures de travail qui excèdent le nombre des heures normales doivent être rémunérées au taux régulier majoré de moitié. À la place de

la rémunération des heures supplémentaires, un employé peut convenir avec son employeur de prendre des congés calculés aux taux d'une heure et demie de congé pour chaque heure de surtemps. Les jours fériés n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul des heures supplémentaires.

Les heures normales de certaines catégories d'employés sont établies par règlement. Voir tableau 8.

La Loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique stipule qu'un employeur ne peut obliger un employé à travailler plus de huit heures par jour ou 40 heures par semaine à moins de se conformer aux dispositions sur les heures supplémentaires de la Loi. Les heures de travail en sus de huit heures par jour ou 40 heures par semaine doivent être rémunérées au taux régulier majoré de moitié, et les heures additionnelles en sus de 11 heures par jour ou 48 heures par semaine, au double du taux régulier.

Lorsque le directeur des normes d'emploi est convaincu que le nombre des heures de travail de l'employé excédant plus de huit heures par jour ou 40 heures par semaine sont excessives ou nuisent à la santé ou à la sécurité de l'employé, il peut ordonner que les heures de travail se limitent à huit heures par jour ou 40 heures par semaine. Si la moyenne des heures de travail est établie en fonction d'une période supérieure à une semaine, si l'employé travaille moins de cinq jours par semaine ou si la base du calcul du salaire des heures supplémentaires fait l'objet d'un accord entre l'employeur et ses employés ou ses représentants, le directeur peut déroger aux dispositions de la loi relatives aux heures supplémentaires, pourvu que les conditions d'emploi et que la rémunération des heures supplémentaires établies par cette modification ne soient pas incompatibles avec l'intention de la Loi.

Tous les employés ont droit à une période de repas d'au moins une demi-heure au cours d'une période de cinq heures. Un employé qui se présente au travail tel que requis doit toucher une rémunération d'au moins deux heures. Une fois qu'il commence à travailler, l'employé doit être rémunéré pour quatre heures, à moins que le travail ne soit suspendu pour des raisons complètement indépendantes de la volonté de l'employeur, telles que le mauvais temps.

La loi sur les normes d'emploi du Manitoba établit à huit par jour et 40 par semaine respectivement le nombre des heures normales et maximums de travail. Le Manitoba Labour Board a le pouvoir de modifier le nombre de ces heures quand l'employeur désire établir une semaine de moins de cinq jours pour faciliter le travail par équipe, pourvu que la moyenne des heures de travail soit calculée en fonction de la période prescrite par la Commission ou quand de l'avis de la Commission, les heures prescrites par la Loi ne sont ni possibles ni raisonnables pour une industrie particulière.

Les employés peuvent être appelés à faire des heures supplémentaires quand un travail est requis d'urgence pour entretenir ou réparer une pièce d'équipement ou d'atelier, dans le cas d'un phénomène indépendant de la volonté humaine qui touche la vie, l'hygiène ou la sécurité des personnes ou qui interrompt la prestation d'un service essentiel.

L'employé qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires a droit à une rémunération équivalente à son taux régulier majoré de moitié, à moins que le lieutenant-gouverneur en conseil ne déclare qu'il y a état d'urgence, sinistre civil ou urgence de guerre. Un certain nombre des exclusions professionnelles sont énumérées au tableau 8.

En vertu de la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario, le nombre maximum des heures de travail est fixé à huit heures par jour et 48 heures par semaine. Le maximum peut être dépassé dans les cas d'accident ou lorsque le travail est requis d'urgence pour empêcher que le travail courant de l'établissement ne soit sérieusement perturbé.

Le directeur des normes d'emploi peut émettre un permis pour autoriser un nombre d'heures de travail supérieur au maximum, sous réserve des limites prescrites par la loi. La limite des heures additionnelles est de 12 heures par semaine pour les ingénieurs, pompiers, préposés à l'entretien à plein temps, réceptionnistes, répartiteurs, chauffeurs de camions et aides, gardiens ou autres personnes qui, de l'avis du directeur, occupent un poste semblable. Pour tous les autres employés, la limite est de 100 heures supplémentaires par année.

Le directeur peut également délivrer un permis qui autorise les employés à travailler un nombre d'heures dépassant les limites susmentionnées, s'il est convaincu que la nature du travail ou la nature périssable des matières en voie de traitement exige ces heures supplémentaires. La délivrance d'un permis n'oblige pas l'employé à travailler au-delà du nombre des heures maximales de travail, qui sont de huit par jour ou de 48 par semaine.

Les heures de travail effectuées en sus de 44 heures par semaine doivent être rémunérées au taux des heures supplémentaires, soit au taux régulier majoré de moitié. Dans certaines industries, par exemple celles du transport local, du transport routier, de la construction de routes, de la construction d'égouts et de conduites d'eau, de l'hôtellerie, de l'industrie des motels, maisons touristiques, tavernes et restaurants (employés saisonniers) et du secteur de la transformation des fruits et légumes frais (employés saisonniers) -- les employés peuvent travailler un certain nombre d'heures additionnelles avant que ne s'applique le taux des heures supplémentaires. Voir le tableau 8 pour plus de détails.

En Ontario, l'employeur doit assurer une pause repas d'au moins une demi-heure après cinq heures consécutives de travail.

La Loi sur les normes du travail de la Saskatchewan établit les heures normales de travail à huit par jour et 40 heures par semaine. Les heures de travail en sus des heures normales doivent être rémunérées au taux régulier majoré de moitié. La loi prévoit l'adoption d'une journée de dix heures au cours d'une semaine de quatre jours, si le ministère du Travail ou le syndicat qui représente les employés l'autorise, sans qu'il soit nécessaire de rémunérer les employés au taux des heures supplémentaires. L'établissement de la moyenne des heures de travail au cours d'un certain nombre de semaines est également permis avec l'autorisation du ministère du Travail ou du syndicat qui représente les employés.

Lorsqu'un jour férié tombe pendant la semaine de travail ou une période de moyenne, le temps total requis pour la rémunération au taux des heures supplémentaires est réduit de huit heures. Des dispositions spéciales concernant les heures supplémentaires s'appliquent à certains employés des grands journaux, quand l'établissement de la moyenne des heures de travail est possible pour une période de deux semaines, et pour les chauffeurs de camions-citernes de pétrole, quand la moyenne vise toute une année.

Nonobstant toute autre disposition de la loi, aucun employeur ne peut obliger un employé à travailler plus de 44 heures par semaine ou, quand un jour férié tombe la semaine, 36 heures au cours de cette semaine, sauf en cas d'urgence.

Au Nouveau-Brunswick, l'arrêté concernant le salaire minimum[1] établit la semaine normale maximum de travail à 44 heures par semaine pour les employés rémunérés à l'heure ou à la pièce et les employés salariés qui sont âgés de 18 ans ou plus. Après 44 heures par semaine, l'employeur doit payer les heures de travail effectuées au taux du salaire minimum majoré de moitié. Cet arrêté ne s'applique pas aux travailleurs domestiques et agricoles. Les travailleurs de moins de 18 ans, sauf lorsqu'ils sont employés par un parent ou un tuteur, ne peuvent être tenus de travailler plus de neuf heures par jour ou 48 heures par semaine.

À Terre-Neuve, le Règlement sur les normes du travail stipule une journée régulière de huit heures et une semaine régulière de 40 heures pour les auxiliaires (employés d'atelier) et de 44 heures par semaine pour les autres employés. Conformément au règlement, le taux des heures supplémentaires sera majoré de moitié pour les heures en sus de huit heures par jour et de 40 heures par semaine en ce qui concerne un employé d'atelier, et de 44 heures par semaine pour les autres employés. Les dispositions sur les heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux personnes qui remplissent des fonctions de domestiques dans une maison privée ou des fonctions liées à l'ensemencement, à la culture et à la récolte de produits de ferme, autres que des tâches relatives à la production de fruits et légumes en serre, les travaux d'une pépinière et à l'élevage de bestiaux et de volaille. Tous les employés d'entreprises de vente au détail ou en gros ont droit à une période de repos d'une heure et tous les autres employés, à une période de repos d'une demi-heure après cinq heures consécutives de travail. Cette disposition ne s'applique pas aux membres d'équipage des bacs ni aux employés régis par une convention collective.

---

[1]Une fois promulguée, la Loi sur les normes d'emploi abrogera la Loi sur le salaire minimum, loi en vertu de laquelle cet arrêté a été adopté. La nouvelle Loi accorde au lieutenant-gouverneur en conseil le pouvoir de fixer, par règlement, le nombre maximum d'heures ouvrables pour une industrie, une activité commerciale, un métier ou une profession.

En Nouvelle-Écosse, le Code des normes du travail autorise l'établissement de règlements qui limitent le nombre des heures de travail par jour ou par semaine. Quand pareil règlement existe, ce dernier peut être modifié avec l'assentiment mutuel de l'employeur et des représentants de l'employé. Les limites des heures de travail peuvent être dépassées en cas d'accident ou d'urgence.

Jusqu'ici, aucun règlement sur le maximum des heures de travail n'a été adopté. La Nouvelle-Écosse réglemente plutôt les heures pendant lesquelles le salaire minimum peut être payé. La limite établie par l'ordonnance générale sur le salaire minimum est de 48 heures par semaine, et après ce nombre d'heures, le travail doit être rémunéré au taux minimum majoré de moitié. Des taux spéciaux et dans certains cas un nombre différent d'heures de travail après lequel s'appliquent les taux de primes, ont été établis à l'intention des employés des salons de coiffure, des travailleurs de l'industrie de l'abattage et de l'exploitation forestière, des travailleurs de la construction de routes et de construction lourde, et de certains ouvriers de la construction d'immeubles à Halifax, Dartmouth et Sydney.

Dans l'Île-du-Prince-Édouard, une nouvelle ordonnance n° 1-81 de la Commission du salaire minimum, qui abroge et remplace toute ordonnance antérieure au 1er juillet 1981, fixe à 48 heures la semaine normale de travail. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées au taux minimum majoré de moitié. Cette ordonnance ne s'applique pas aux apprentis inscrits, aux ouvriers agricoles qui ne sont pas employés dans une entreprise commerciale, aux gardiens d'enfants dans une maison privée ni aux employés résidants d'entreprises à but non lucratif. Les chauffeurs d'ambulance n'ont droit au surtemps, au cours d'une semaine, que pour les 12 premières heures supplémentaires. Cette ordonnance sera remplacée, à compter du 1er octobre 1982, par l'Ordonnance sur le salaire minimum n° 1-82.

La Loi sur les normes du travail établit une semaine normale de travail de 44 heures au Québec. Il n'y a pas de journée normale de travail. L'employeur a le droit d'échelonner les heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire avec la permission de la Commission des normes du travail, pourvu que le nombre moyen des heures de travail n'excède pas le nombre normal établi par la Loi (ou le règlement, dans le cas de certaines catégories d'employés). La Loi permet qu'un règlement établisse une semaine de travail normale différente à l'intention de groupes particuliers. Voir le tableau 8 pour une liste de ces semaines de travail. Le tableau 8 contient également une liste des employés exclus de toute disposition sur les heures de travail.

Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux régulier majoré de moitié pour toutes les heures de travail excédant le nombre des heures d'une semaine normale de travail. Les congés annuels et les jours fériés payés sont considérés comme des heures de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires.

La législation qui régit les heures de travail au Québec comprend une disposition selon laquelle un employé doit se voir payer un minimum de trois heures quand il se présente au travail dans le cours normal de son emploi ou à la demande de son employeur. Cette disposition ne s'applique pas quand les conditions de travail obligent l'employé à se présenter au travail plusieurs fois le même jour ou quand le travail se fait normalement en trois heures ou moins.

Si l'employeur autorise les pauses cafés, le temps de ces pauses est considéré comme un temps de travail pour les fins des dispositions sur la durée du travail.

Les ordonnances sur la sécurité dans les mines, en vigueur dans les deux Territoires, prévoient une durée maximale de huit heures par jour pour le travail souterrain dans les mines.

En vertu de l'Ordonnance sur les normes du travail dans les Territoires du Nord-Ouest, la durée normale du travail est fixée à huit heures par jour et à 44 heures par semaine pour la plupart des travailleurs. À moins de circonstances particulières, la durée maximale est établie à dix heures par jour et à 54 heures par semaine.

Des normes différentes sont établies pour certaines catégories de travailleurs. Une durée normale du travail de 176 heures étalées sur quatre semaines consécutives a été établie pour les personnes occupées à l'exploration et à l'exploitation des mines métallifères et des puits de pétrole (y compris les travaux de géophysique, de géologie, de séismologie et les travaux de forage au diamant), au transport de marchandises à destination et en provenance de régions isolées, et dans les camps de touristes. Pour ces travailleurs, la durée maximale du travail est de 216 heures pendant la même période.

Dans le Territoire du Yukon, la durée normale du travail est de huit heures par jour et de 40 heures par semaine. La durée maximale de travail permise est de dix heures par jour, de 60 heures par semaine et de 260 heures par mois. Il est interdit aux travailleurs qui effectuent des opérations minières souterraines, dans un puits ou un tunnel, de faire des heures supplémentaires au-delà des limites de huit heures et de 40 heures.

Toutes les fois qu'un employé est tenu de travailler ou qu'il a la permission de travailler au-delà de la durée normale, il doit être rémunéré au taux normal majoré de moitié.

Les deux ordonnances permettent le calcul d'une moyenne des heures sur une période de deux semaines ou plus. Le mode de calcul et les circonstances dans lesquelles le calcul peut être permis doivent être déterminés par règlement.

Des dérogations à la durée maximale du travail sont permises dans certaines circonstances au Yukon. Lorsque le travail dans un établissement industriel est saisonnier ou intermittent, le Commissaire, compte tenu de

la nature de l'établissement, des conditions de travail et du bien-être des travailleurs, peut émettre une ordonnance autorisant le travail au-delà de la durée normale.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, on peut effectuer des heures au-delà de la durée maximale du travail (dix heures et 54 heures ou 216 heures, selon le cas) moyennant un permis délivré par l'agent des normes du travail, lorsque le demandeur lui a fourni des preuves suffisantes qu'il existe des circonstances exceptionnelles justifiant les heures supplémentaires.

Les dispositions de l'ordonnance du Yukon concernant la durée du travail ne s'appliquent pas aux membres de la famille de l'employeur, aux prospecteurs, aux commis-voyageurs et aux employés qui occupent des postes de surveillance et de gestion. Les étudiants et les membres des professions libérales ainsi que d'autres personnes ou catégories de personnes peuvent être exclus par voie réglementaire.

Les personnes qui sont employées à titre de guide de chasse ou de pêche, les employés domestiques, les étudiants et membres de certaines professions et les gestionnaires ne sont pas assujettis aux dispositions de l'ordonnance des Territoires du Nord-Ouest concernant la durée du travail.

On trouvera dans le tableau 8 un résumé des normes fixées en vertu des loi sur la durée du travail.

Autres lois limitant la durée du travail

À part les lois d'application générale régissant la durée du travail, il existe d'autres lois qui réglementent la durée du travail dans certaines industries.

Des annexes rattachées aux lois sur les normes industrielles dans sept provinces, de même que des décrets rendus en application de la Loi des décrets de convention collective et de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction du Québec, réglementent la durée du travail dans l'industrie de la construction et dans d'autres industries. Les annexes et les décrets s'appliquent à des zones ou industries désignées; un certain nombre s'applique à l'ensemble de la province.

L'Ontario et le Nouveau-Brunswick ont adopté des lois établissant le nombre maximum des heures de travail pour certains travaux faits dans le cadre d'un contrat passé avec le gouvernement provincial.

En règle générale, la durée hebdomadaire normale du travail applicable dans l'industrie de la construction varie entre 40 heures et 48 heures, la semaine normale de travail étant généralement de 40 heures dans les grands centres urbains. Au Québec on a fixé une semaine de 40 heures pour les travailleurs spécialisés, une semaine de 42 heures ½ pour les manoeuvres et une semaine de 50 heures pour les ouvriers travaillant à la construction des routes et aux travaux d'excavation.

En Ontario et au Québec, des annexes et des décrets réglementent la semaine normale de travail dans l'industrie du vêtement, la fixant dans certains cas à 36 heures ou 37 heures ½. Dans la plupart des secteurs de cette industrie, la durée de la semaine normale de travail a été réduite à 35 heures.

Au Manitoba, la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction fixe le nombre maximum des heures qui peuvent être effectuées au tarif régulier; cette loi s'applique aux travaux de construction, tant privés que publics. À l'heure actuelle, la journée de huit heures et la semaine de 40 heures pour la plupart des catégories de travailleurs de la construction sont en vigueur dans la région métropolitaine de Winnipeg, à Brendon, Portage LaPrairie et dans le nord du Manitoba. Ailleurs dans la province, c'est la semaine de 44 heures qui est en vigueur. Dans la construction lourde, le nombre maximum des heures de travail rémunérées au taux régulier est de 52 heures, sauf dans la région métropolitaine de Winnipeg où du 1er novembre au 30 avril de chaque année, la semaine de 48 heures est en vigueur.

La durée du travail des employés de moins de 18 ans est limitée au Nouveau-Brunswick par la Loi sur les normes minimales d'emploi et par les lois sur les normes du travail en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve. Aux termes de la Loi du Nouveau-Brunswick[1] qui s'applique à tout lieu de travail autre qu'une maison privée, une ferme ou une entreprise qui relève du gouvernement fédéral, la durée du travail pour des employés de moins de 18 ans est limitée à neuf heures par jour et à 48 heures par semaine, à moins qu'on n'ait obtenu une permission spéciale du ministère du Travail pour prolonger la durée du travail. En Nouvelle-Écosse, le Code des normes du travail interdit aux enfants de moins de 14 ans de travailler plus de huit heures par jour, trois heures un jour de classe, à moins d'autorisation spéciale. Le travail est interdit si les heures de classe s'étendent sur plus de huit heures. La Loi sur les normes du travail de Terre-Neuve limite également à huit heures la durée du travail des personnes de moins de 16 ans (et à trois heures, un jour d'école).

Dans toutes les provinces, sauf le Manitoba, l'Ontario et la Saskatchewan, il y a aussi une réglementation indirecte de la durée du travail du fait de l'existence, dans les ordonnances sur le salaire minimum, de dispositions exigeant que le tarif des heures supplémentaires soit appliqué aux heures effectuées en sus d'un nombre donné d'heures de travail.

En Colombie-Britannique, une ordonnance générale sur le salaire minimum touche maintenant la plupart des groupes spéciaux qui étaient autrefois régis par des ordonnances distinctes. L'ordonnance s'applique à la plupart des groupes.

---

[1]Une fois promulguée, la Loi sur les normes d'emploi abrogera la Loi sur les normes minimales d'emploi. En vertu de cette nouvelle Loi, la durée du travail des personnes âgées de moins de 16 ans sera restreinte à six heures par jour. La durée totale du travail et de l'école ne pourra dépasser huit heures.

Travail de nuit pour les femmes

Le règlement du Manitoba sur le salaire minimum oblige les employeurs à fournir aux employées dont le travail commence ou se termine entre minuit et 6 h du matin des moyens de transport appropriés, sans frais pour les employées, entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail.

En Saskatchewan, les employeurs doivent fournir aux femmes qui travaillent dans des hôtels, restaurants, maisons d'enseignement, hôpitaux et foyers pour vieillards et qui doivent ou peuvent finir de travailler entre minuit et 7 h, un moyen de transport gratuit à destination de leur domicile. Le travail de nuit pour les femmes est interdit dans les usines, à moins d'un permis de l'inspecteur.

Travail des enfants

La législation sur le travail des enfants assigne ordinairement un terme à la durée du travail quotidien ou hebdomadaire et fixe les heures acceptables de travail. Pour de plus amples détails, consulter le chapitre traitant de l'emploi des jeunes travailleurs.

9. DURÉE DU TRAVAIL ET TAUX APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES*

Fédéral - Code canadien du travail

Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 40 heures par semaine
	Maximum: 48 heures par semaine
Exclusions des dispositions relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires:	Gestionnaires, surintendants, certains employés professionnels
Heures supplémentaires:	Après 8 heures dans une journée et 40 heures dans une semaine - salaire normal à taux et demi

---

Alberta - Employment Standards Act and Regulations (Loi sur les normes d'emploi et Règlements)

Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 44 heures par semaine
	Exclusions: gestionnaires et employés remplissant des fonctions confidentielles, surveillants, travailleurs agricoles, policiers municipaux, certains vendeurs, comptables agréés, avocats, travailleurs domestiques
Heures supplémentaires:	Après 8 heures dans une journée et 44 dans une semaine, salaire normal à taux et demi ou congé payé compensatoire au-delà de 44 heures par semaine
	Exceptions: traiteurs de l'extérieur, exploration géophysique, levés topographiques, abattage du bois et industrie du bois, employés d'un district municipal affectés à la construction ou à l'entretien des routes ou à l'enlèvement de la neige, services relatifs aux puits de pétrole: 10 heures par jour ou 191 heures par mois

---

*Les législateurs établissent fréquemment des normes précises pour certaines industries, telles que l'abattage du bois, l'exploitation minière, l'industrie du vêtement, etc. Ces normes sont établies dans des règlements, des ordonnances, etc.

Alberta (suite)	
	Chauffeurs d'ambulances et de taxis: 10 heures par jour ou 60 heures par semaine
	Employés de districts d'irrigation autres que les employés de bureau: 9 heures par jour ou 54 heures par semaine
	Employés affectés à la culture et à l'apprêt des arbres, arbustes et plantes: 9 heures par jour ou 48 heures par semaine
	Chauffeurs de camions commerciaux et d'autobus: 10 heures par jour ou 50 heures par semaine
	Construction de routes et de chemins de fer et destruction de broussailles: 10 heures par jour ou 44 heures par semaine
Colombie-Britannique - Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	
Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 40 heures par semaine
	Exclusions: En Colombie-Britannique, la loi prévoit une trentaine d'exclusions de l'application soit de la Loi entière, soit des dispositions relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires. Consulter l'Employment Standards Act Regulation (Règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi)
Heures supplémentaires:	Après 8 heures dans une journée ou 40 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Après 11 heures dans une journée ou 48 heures dans une semaine, salaire normal à taux double

Manitoba - Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)

Heures de travail: et maximums:	Normales 8 heures par jour 40 heures par semaine Exclusions: professionnels, travailleurs agricoles, travailleurs domestiques, employés dans une maison privée pour un maximum de 24 heures par semaine, pêcheurs, personnes bénévoles travaillant au sein de certaines organisations, commis-voyageurs, entrepreneurs indépendants, soins donnés par une agence autre qu'une garderie, étudiants en cours de formation professionnelle, salariés travaillant dans une entreprise où seuls les membres de la famille de l'employeur travaillent, personnes travaillant dans le cadre d'un programme de réadaptation ou de thérapie, certains fonctionnaires, travailleurs de l'industrie de la construction
Heures supplémentaires:	Après 8 heures dans une journée et 40 heures dans une semaine - salaire normal à taux et demi. Exclusions: mêmes que ci-haut

Île-du-Prince-Édouard - Minimum Wage Order 1/81 (Ordonnance sur le salaire minimum 1/81)

Heures de travail:	Normales: 48 heures par semaine Exclusions des dispositions relatives aux heures normales et aux heures supplémentaires: apprentis inscrits, travailleurs agricoles qui ne sont pas engagés par une entreprise commerciale, personnes employées dans des maisons privées dans le seul but de voir à la protection et aux soins des enfants, employés des organisations à but non lucratif qui sont tenus d'habiter un logement situé dans une installation exploitée par l'employeur
Heures supplémentaires:	Après 48 heures dans une semaine, taux minimum fixe représentant le salaire minimum à taux et demi Exclusions: chauffeurs d'ambulance à l'exception des 12 premières heures dans une semaine en plus des exclusions mentionnées plus haut

Nouveau-Brunswick*	
Heures de travail: Loi sur les normes minimales d'emploi	Employés de moins de 18 ans Maximums: 9 heures par jour 48 heures par semaine Exclusion: un enfant qui travaille pour son père ou sa mère ou pour son tuteur
Heures de travail: Arrêté du salaire minimum	Employés à l'heure, à l'unité et employés salariés Normales: 44 heures par semaine
Heures supplémentaires: Arrêté du salaire minimum	Après 44 heures dans une semaine-salaire minimum à taux et demi Exclusions: domestiques, travailleurs agricoles
Nouvelle-Écosse - General Minimum Wage Order (Ordonnance générale sur le salaire minimum)	
Heures de travail:	Normales: 48 heures par semaine Remarque: La durée journalière du travail peut varier pourvu que la durée hebdomadaire ne dépasse pas la norme établie par la Commission (48 heures) Exclusions: travailleurs agricoles, domestiques, certains apprentis, professionnels ou étudiants en formation professionnelle, vendeurs d'immeubles, d'automobiles et d'assurances, employés sur les bateaux de pêche, enseignants, chauffeurs d'ambulances, employés de station-service
Heures supplémentaires:	Après 48 heures dans une semaine - salaire minimum à taux et demi

*Une fois promulguée, la Loi sur les normes d'emploi apportera certains changements à la lettre de la Loi en ce qui concerne les heures de travail.

Ontario - Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)

Heures de travail:	Maximums: 8 heures par jour 48 heures par semaine
	Exclusions: employés occupant des postes de surveillance et de direction, certains professionnels, travailleurs agricoles, domestiques, travailleurs de la construction, guides de chasse et de pêche, concierges et gardiens, enseignants, directeurs de funérailles et embaumeurs, travailleurs à domicile, pompiers, etc.[1]
Heures supplémentaires:	Après 44 heures dans une semaine - salaire normal à taux et demi
	Exceptions: Construction de routes: rues, voirie, terrains de stationnement - après 55 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Construction de routes: ponts, tunnels, murs de soutènement - après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Camionnage local: après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Transport routier: après 60 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	L'hôtellerie, centres de villégiature, restaurants, tavernes: après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	L'industrie de transformation de fruits et légumes: après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Construction d'égouts et de conduites d'eau: après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Exclusions: En général, les mêmes que dans le texte précité[1]

[1]Un très grand nombre de personnes sont exclues de l'application de la loi dans son ensemble ou des dispositions concernant la durée du travail et les heures supplémentaires. Voir le Règlement sur les normes d'emploi pour une liste détaillée des exclusions.

Québec - Loi sur les normes du travail et Règlement.

Heures de travail:	Normales: 44 heures par semaine Exceptions: Domestique qui réside chez l'employeur: semaine normale de 53 heures Salariés qui travaillent dans un endroit isolé ou sur le territoire de la région de la Baie James: semaine normale de 55 heures Salariés occupés dans une exploitation forestière ou une scierie: semaine normale de 47 heures Gardiens, autre que ceux au service d'une entreprise de gardiennage: 60 heures Exclusions: travailleurs agricoles, travailleurs de la construction, employés dont la fonction principale est de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée si l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ces travaux, des fins lucratives, le conjoint de l'employeur, leurs ascendants et leurs descendants, les cadres, les salariés affectés à la récolte, à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes pendant la période des récoltes, les salariés dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson, un étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale, les employés dont les heures de travail ne peuvent pas être contrôlées en raison du fait qu'ils travaillent à l'extérieur de l'établissement de l'employeur
Heures supplémentaires:	Après la semaine normale-salaire normal à taux et demi (majoration de 50% du salaire horaire habituel)

Saskatchewan - Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)

Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 40 heures par semaine Maximums: 44 heures par semaine Exclusions des dispositions relatives aux heures normales et aux heures supplémentaires de travail: employés qui travaillent dans le nord de la province, personnel de gestion, travailleurs agricoles, certains professionnels, commis-voyageurs, employés de l'industrie du bois d'oeuvre et de construction de routes, fonctionnaires employés en tant qu'employés itinérants, certains vendeurs-livreurs occupés dans le commerce en gros, enseignants, personnes handicapées employées dans un atelier protégé ou un centre de travail adapté et les travailleurs domestiques
Heures supplémentaires:	Après 8 heures dans une journée et 40 heures dans une semaine - salaire normal à taux et demi Exceptions: Certains employés des quotidiens - 80 heures sur une période de 2 semaines; pour les conducteurs de camions-citernes, la moyenne s'établit sur une période d'un an Remarque: Des dispositions spéciales sont établies pour une semaine de 4 jours: 10 heures par jour, 40 heures par semaines, après quoi le salaire normal à taux et demi est accordé

Terre-Neuve - Labour Standards Regulations, 1980 (Règlements de 1980 sur les normes du travail)

Heures de travail:	a) Employés de magasin Normales: 8 heures par jour 40 heures par semaine Maximums: 16 heures par jour b) Autres employés Normales: 44 heures par semaine Maximums: 16 heures par jour

Terre-Neuve - (suite)	
	Exclusions: professionnels et étudiants en formation professionnelle
Heures supplémentaires:	Employés de magasin: après 8 heures dans une journée et 40 heures dans une semaine - taux fixe minimum représentant le salaire minimum à taux et demi
	Autres employés: après 44 heures dans une semaine - salaire minimum à taux et demi
	Exclusions: domestiques, travailleurs agricoles autres que ceux occupés dans la production des fruits et légumes dans des exploitations de serre ou de pépinière
Territoires du Nord-Ouest -	Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail)
Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 44 heures par semaine
	Maximums: 10 heures par jour 54 heures par semaine
	Exceptions: exploration et mise en valeur des mines et des puits de pétrole, transport dans des régions isolées et camps de tourisme; 176 heures étalées sur 4 semaines consécutives; durée maximale pour une telle période: 216 heures
	Exclusions: domestiques, trappeurs, personnes travaillant à la pêche commerciale, certains professionnels et les gestionnaires
Heures supplémentaires:	Après le nombre normal d'heures de travail - salaire normal à taux et demi
	Exclusions: mêmes que ci-haut

Territoire du Yukon - Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail)

Heures de travail:	Normales:	8 heures par jour 40 heures par semaine
	Maximums:	10 heures par jour 60 heures par semaine 260 heures par mois
	Exclusions: membres de la famille de l'employeur, prospecteurs, voyageurs de commerce, employés occupant des postes de surveillance et de direction, membres et étudiants de certaines professions	
Heures supplémentaires:	Après le nombre normal d'heures de travail - salaire normal à taux et demi	
	Les travailleurs des mines ne doivent pas travailler au-delà du nombre normal d'heures de travail	
	Exclusions: les mêmes que pour les heures de travail	

JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

L'article 31 du Code canadien du travail stipule que le travailleur doit bénéficier d'au moins un jour complet de repos par semaine, le dimanche si possible.

Les règlements d'application prévoient deux dérogations à cette disposition d'ordre général. En cas de calcul de la durée moyenne du travail pour une période donnée, il n'est pas obligatoire d'accorder un jour de repos hebdomadaire. Aussi, lorsque le ministre du Travail accorde l'autorisation de fournir plus de 48 heures de travail par semaine, il peut indiquer sur le permis qu'il n'est pas obligatoire de prévoir un jour de repos par semaine, comme l'exige le Code, et prescrire d'autres périodes de repos en remplacement.

Neuf provinces, l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick[1], la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec, la Saskatchewan, Terre-Neuve et les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon, prévoient un jour de repos hebdomadaire, mais les dispositions à ce sujet varient quant à leur champ d'application. Ces dispositions s'appliquent à la plupart des employés qui relèvent de la compétence de chacun des gouvernements.

En vertu de la Loi de l'Alberta sur les normes d'emploi, un employeur est tenu d'accorder à tous ses salariés, à l'exception des travailleurs agricoles et des domestiques, des fonctionnaires provinciaux et des policiers municipaux, une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives par semaine, de 48 heures consécutives pour une période de 14 jours consécutifs, de 72 heures consécutives pour une période de 21 jours consécutifs, ou de 96 heures consécutives pour une période de 28 jours consécutifs. Dans le cas d'un travail par poste, un employé doit recevoir un avis écrit d'au moins 24 heures lorsqu'il est requis de changer de poste, et l'employeur doit lui allouer huit heures de repos entre les deux postes. Des règlements adoptés en vertu de la Loi précitée contiennent des dispositions particulières concernant les jours de repos accumulés par les employés de certains secteurs de l'industrie tels que la construction de routes et de chemins de fer, l'exploitation géophysique, l'arpentage, le débroussaillement, le forage et l'entretien des puits de pétrole et la construction de pipelines, ainsi que les employés des municipalités rurales effectuant des travaux de voirie, les cuisiniers, les gardiens de nuit, etc., dans les camps de bûcherons.

La Loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique prévoit une période de repos hebdomadaire de 32 heures. Tout employeur qui requiert les services d'un salarié durant cette période de repos doit lui

---

[1]La nouvelle Loi sur les normes d'emploi, en attente de promulgation, retient la même disposition législative quant au jour de repos hebdomadaire que celle qui est contenue dans la Loi sur les normes minimales d'emploi.

verser une somme équivalente au double de son salaire régulier pour chaque heure de travail effectuée.

Certaines catégories de travailleurs sont exclues, par règlement, de ces dispositions. Il s'agit notamment des travailleurs agricoles, des salariés employés aux productions horticoles, des domestiques, des conducteurs d'autobus, de camions et de motocyclettes; il s'agit également des personnes employées dans une cuisine, salle à manger, salle de divertissement ou baraquement érigés uniquement à l'intention des employés d'une entreprise située dans une région rurale. Enfin, les conducteurs d'ambulances sont également exclus[1].

Le directeur des normes d'emploi peut également donner son accord à d'autres arrangements lorsque l'employeur et les employés en font la demande.

La Loi du Manitoba sur les normes d'emploi prévoit une période de repos d'au moins 24 heures, si possible le dimanche, pour la plupart des employés. Sont exemptés de l'application de la loi les travailleurs agricoles, les entrepreneurs indépendants, les personnes employées dans le domaine de l'agriculture, de la pêche, de l'élevage des animaux à fourrure, des exploitations laitières ou de la culture des produits horticoles ou maraîchers destinés à la vente, les domestiques employés dans une maison privée pour moins de 24 heures par semaine ainsi que certains travailleurs bénévoles particuliers, les personnes qui suivent des programmes de réadaptation ou de thérapie et qui ont obtenu un emploi, les stagiaires, les professionnels, les gardiens, les concierges et les chauffeurs de chaudières habitant l'immeuble où ils sont employés, les gérants et les surveillants, les ouvriers préposés aux réparations d'urgence et les personnes qui, dans le cadre de leur travail ordinaire, consacrent au maximum trois heures d'une journée hebdomadaire de repos exclusivement à l'entretien de chevaux. Le ministre du Travail a le pouvoir d'exempter une entreprise donnée de l'application des dispositions relatives au repos hebdomadaire, pour une période fixe ou indéfinie. Lorsqu'un établissement est exempté, chaque travailleur doit bénéficier d'un congé additionnel sans rémunération pour chaque jour de repos hebdomadaire auquel il aurait normalement eu droit n'eût été du permis d'exemption. Les congés peuvent être accumulés.

La Loi du Nouveau-Brunswick sur les normes minimales d'emploi exige que les employeurs accordent à leurs employés, le dimanche si possible, un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives. Quand le repos hebdomadaire est impossible, le ministre du Travail peut permettre que les périodes de repos soient accumulées et accordées plus tard, ensemble ou séparément. Les seuls travailleurs non visés sont les travailleurs agricoles, les domestiques, les travailleurs dont les services sont requis en cas d'urgence et les travailleurs à temps partiel qui, habituellement, ne fournissent pas plus de cinq heures de travail dans une journée.

---

[1]Pour une liste détaillée des exclusions, voir le Règlement 37/81, Gazette du 10 février 1981, p. 87-95.

Certains groupes de travailleurs peuvent être désignés par le lieutenant-gouverneur en conseil comme ne tombant pas sous le coup de la loi.

D'après le Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse, les employés dans les entreprises industrielles (c'est-à-dire, l'exploitation minière, l'industrie manufacturière et la construction) ont droit à un repos d'au moins 24 heures consécutives par période de sept jours; autant que possible la période de repos doit être accordée le dimanche et à tout le personnel de l'entreprise en même temps. On peut déroger à cette disposition dans le cas d'industries à production continue.

En Ontario, la Loi sur la journée de repos hebdomadaire prévoit 24 heures consécutives de repos à l'intérieur d'une période de sept jours pour les employés d'hôtels, de restaurants et de cafés qui travaillent dans une ville qui possède une population de 10 000 personnes et plus. La loi exclut cependant les surveillants, les concierges et les contremaîtres ou chefs de travaux de même que toute personne employée moins de cinq heures par jour.

Un règlement émis en vertu de la Loi de 1974 sur les normes d'emploi, stipule que les travailleurs domestiques (cuisiniers, aides ménagères et gouvernantes) ont droit à une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 36 heures consécutives sans diminution de salaire. Le domestique qui exécute un travail durant cette période de temps libre doit recevoir un congé compensatoire d'une même durée, ou une rémunération qui n'est pas inférieure à 3 $ l'heure. Ce règlement ne s'applique pas cependant aux gardiennes d'enfants ni aux dames de compagnie.

Au Québec, la Loi sur les normes du travail prévoit une période de repos hebdomadaire d'une durée de 24 heures consécutives. Dans le cas d'un travailleur agricole, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante. Un employeur peut, avec la permission de la Commission des normes du travail, échelonner les heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire à condition de respecter une moyenne équivalente à la normale.

Cette loi s'applique à tout salarié quelque soit l'endroit où il exécute son travail ainsi qu'à certains organismes du gouvernement. Elle ne s'applique toutefois pas à un salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur avec le concours habituel d'au plus trois salariés, à un salarié qui garde un malade, un enfant, une personne âgée ou handicapée à condition que l'employeur ne poursuive pas de fin lucrative, à un salarié régi par la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction, à un étudiant qui travaille durant l'année scolaire à un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation de même qu'à un salarié partie à un contrat si le gouvernement détermine par règlement en vertu d'une autre Loi, la rémunération de ce salarié.

La Loi de la Saskatchewan sur les normes du travail prescrit un repos hebdomadaire d'un jour pour les employés qui travaillent habituellement plus de 20 heures dans une semaine. Les employeurs de dix employés ou plus dans un seul établissement doivent, dans la plupart des cas, accorder un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs, l'un d'eux préférablement.

le dimanche, si ces employés travaillent au moins 20 heures par semaine. Le commerce au détail est exclu de l'application de cette disposition sauf lorsque l'établissement est assujetti à un arrêté municipal exigeant sa fermeture pendant toute ou une partie d'une journée de la semaine autre que le samedi, le dimanche ou le lundi, ou lorsque l'employeur est dispensé de l'application des dispositions sur la durée du travail en vertu de sa coutume établie d'accorder la semaine de travail en quatre jours à raison de dix heures par jour ou en vertu d'un permis autorisant de faire en sorte que la durée moyenne du travail de plusieurs semaines corresponde à la durée normale du travail hebdomadaire. Le directeur est habilité à accorder des exemptions s'il estime qu'une telle disposition nuirait à un employeur, groupe d'employeurs ou à ses employés. Elle ne vise pas, cependant, les travailleurs occupés à l'agriculture, l'élevage ou la culture maraîchère, les domestiques, les pompiers, le personnel de direction, les enseignants et les personnes handicapées employées dans un centre de travail adapté.

L'Ordonnance sur les normes du travail des Territoires du Nord-Ouest stipule que tout salarié doit bénéficier d'au moins un jour de repos par semaine, si possible le dimanche, sauf dans les cas où une exception est prévue par règlement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux domestiques travaillant dans une maison privée, aux trappeurs et aux personnes qui s'adonnent à la pêche commerciale, aux étudiants de certaines professions, aux surveillants et à toute personne qui occupe des fonctions de gestion.

Au Yukon, tout employé bénéficie de deux jours de congé par semaine; dans la mesure du possible, une de ces journées doit être le dimanche. Ne sont pas sujets à ces dispositions: les membres de la famille de l'employeur, les prospecteurs, les voyageurs de commerce, les personnes qui occupent des fonctions de gestion, les étudiants de certaines professions et toute autre catégorie de personnes désignée par règlement.

En vertu de la Loi de Terre-Neuve sur les normes du travail, l'employeur est tenu d'accorder à ses employés un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, le dimanche si possible. Cette clause ne s'applique pas aux employés exécutant un travail d'urgence, ni à ceux qui remplissent uniquement de hautes fonctions administratives, aux membres d'équipage d'un traversier de même qu'à un employé sujet à une convention collective selon les dispositions de la Loi de 1977 sur les relations de travail et la Loi de 1971 sur les relations de travail dans l'industrie de la pêche.

Tout employeur ou toute catégorie d'employeurs peut bénéficier d'une exemption par règlement, sous réserve des conditions qui peuvent être prescrites. Sont présentement exclus les employeurs qui exploitent leurs entreprises dans des régions éloignées et dont les employés ont donné avis par écrit qu'ils ne désiraient pas de période de repos.

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

La Division III de la Partie III du Code canadien du travail prévoit un congé annuel payé d'au moins deux semaines pour chaque année de service et de trois semaines après six ans de service. La gratification de vacances est de 4 p. 100 du salaire de l'année qui ouvre droit à ce congé et de 6 p. 100 du salaire annuel après six ans de service.

Aux termes de la loi fédérale, l'année de travail doit être passée entièrement au service d'un même employeur et peut être soit une période de 12 mois à compter du jour où l'employé est entré au service de son employeur ou de tout anniversaire de cette date, soit encore une année civile, ou toute autre année approuvée par le ministre du Travail.

Toutes les provinces ont une législation sur le congé annuel; il s'agit notamment de la Loi de l'Alberta sur les normes d'emploi, de la Partie III, Division IV, Loi sur le travail et de son règlement d'application dans l'Île-du-Prince-Édouard. Le Manitoba et le Nouveau-Brunswick[1] ont des lois particulières sur les congés payés. En Nouvelle-Écosse, le Code sur les normes d'emploi comprend des dispositions à cet effet, et en Ontario il s'agit de la Loi de 1974 sur les normes d'emploi. Au Québec, ainsi qu'en Saskatchewan et à Terre-Neuve, la législation pertinente est la Loi sur les normes du travail. Dans les deux Territoires, les Ordonnances sur les normes du travail comprennent également des dispositions à l'égard du congé annuel.

Exclusions

Le Code canadien du travail s'applique à toute personne qui travaille dans une entreprise qui relève de l'autorité du gouvernement fédéral.

Les lois provinciales ainsi que celles des Territoires s'appliquent aux travailleurs dont l'emploi relève de l'autorité des provinces et des Territoires, sauf ceux des catégories ci-après.

L'Alberta exclut certaines catégories de vendeurs, les travailleurs agricoles, les domestiques employés dans une maison privée, les policiers municipaux et les fonctionnaires provinciaux. Une ordonnance particulière à l'industrie de la construction exclut également les travailleurs de la construction, mais non les employés de bureau.

En Colombie-Britannique, les catégories suivantes de travailleurs sont exclues: certains professionnels, les étudiants qui ont un emploi dans leur école ou qui sont inscrits à un cours portant sur l'expérience du travail ou impliquant l'étude des métiers et du travail en général dans une école secondaire sous la surveillance de la direction de l'école, les étudiants qui font partie d'un programme de formation professionnelle

---

[1] La Loi sur les normes d'emploi, lorsqu'elle sera promulguée, abrogera et remplacera la Loi sur les congés payés au Nouveau-Brunswick.

sous la direction d'un moniteur employé par le ministère de l'Éducation, les gardiennes d'enfants et les personnes qui reçoivent une aide salariale par leur participation à un programme favorisant l'emploi.

L'Île-du-Prince-Édouard exclut les travailleurs agricoles qui ne sont pas employés par une entreprise commerciale, les personnes qui travaillent 24 heures au moins par semaine et les vendeurs payés à commission.

Au Manitoba, les travailleurs du secteur de l'agriculture, de l'élevage, et de la culture maraîchère de même que les domestiques dans les maisons privées qui ne travaillent pas plus de 24 heures dans une semaine sont exclus de l'application de la loi.

Au Nouveau-Brunswick, les personnes travaillant 24 heures ou moins par semaine, les domestiques, les travailleurs agricoles et les employés de la Couronne ne sont pas couverts par les dispositions sur le congé annuel payé.

En Nouvelle-Écosse, les personnes suivantes sont également exclues de ces dispositions: les domestiques, les practiciens qualifiés, les étudiants de certaines professions, les travailleurs agricoles, les personnes employées sur les bateaux de pêche, certaines catégories de vendeurs ainsi que les enseignants.

En Ontario, les practiciens qualifiés, les étudiants de certaines professions de mêmes que les enseignants ne sont pas sujets aux dispositions de la Loi concernant le congé annuel. Il en est de même pour les personnes employées dans l'industrie de la pêche commerciale, certains vendeurs (autorisés, à commission, etc.), et pour les travailleurs agricoles (à l'exception de ceux employés à la récolte des fruits, des légumes et du tabac qui bénéficient d'un congé annuel payé ou d'une gratification de vacances lorsqu'ils ont complété 13 semaines de travail) ainsi que certaines personnes en cours de formation. D'autres catégories de personnes exclues de ces dispositions sont les étudiants qui participent à un programme d'expérience de travail autorisé par la commission scolaire où ils sont inscrits, les personnes qui exécutent un travail en vertu d'un programme autorisé par un collège communautaire ou une université, les prisonniers qui participent à un projet de travail ou un programme de réhabilitation et les délinquants qui exécutent un travail en vertu d'une sentence ou d'une ordonnance émise par un tribunal.

Au Québec, ces dispositions ne s'appliquent pas à la famille immédiate de l'employeur, à un étudiant qui travaille pour un organisme à but non lucratif, à certaines catégories de vendeurs, à un agent d'assurance rémunéré à commission, à un employé surnuméraire pendant la période des récoltes, à un stagiaire dans le cadre d'un programme de formation ou d'intégration professionnelle reconnu par la loi, certains travailleurs agricoles, les salariés dont la fonction principale est de garder dans un logement un enfant, une personne malade, handicapée ou âgée si l'employeur ne poursuit pas de fin lucrative, les travailleurs de la construction, certains entrepreneurs et les étudiants participant à certains programmes d'initiation au travail.

En Saskatchewan, les employés qui travaillent dans une ferme d'élevage ou à la culture maraîchère, les enseignants et certains employés de la couronne sont exclus du champ d'application de la loi mais cette dernière s'applique à certains secteurs de l'agriculture tels les couvoirs, les serres, les pépinières et les entreprises de débroussaillement. Lorsqu'une entreprise emploie seulement les membres de la famille de l'employeur, ces personnes sont également exclues.

L'Ordonnance sur les normes du travail des Territoires du Nord-Ouest ne couvre pas les travailleurs domestiques, les trappeurs, les personnes employées dans l'industrie de la pêche commerciale, les membres et les étudiants de certaines professions et les gens qui exercent des fonctions de gestion. Au Yukon, il n'y a que la famille de l'employeur qui soit exclue.

Gratification de vacances

Tel qu'il est indiqué au tableau, au Manitoba, la période de congé doit être rémunérée au salaire normal. Salaire normal veut dire rémunération que l'employé aurait reçue au cours de la période de congé pour ses heures normales de travail.

Dans la plupart des administrations, les gratifications de vacances représentent un pourcentage des gains de l'employé pendant la période donnant droit à un congé annuel. Les lois varient quant à ce qui est considéré comme gains.

Le montant de la gratification est fixé, dans la plupart des provinces, à 4 p. 100 des gains annuels excepté en Saskatchewan où il est fixé à 3/52 des gains annuels après 1 an de service et à 4/52 après dix ans de service. En Alberta, les salariés payés au mois ont droit à leur salaire normal pour le mois divisé par 4 1/3 pour chaque semaine de congé. En Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest, la somme est haussée de 6 p. 100 des gains annuels après cinq ans de service, au Manitoba après quatre ans de service, et au Québec après dix ans de service.

Droit au congé annuel

Dans toutes les administrations, à l'exception de la Saskatchewan, un salarié a droit à deux semaines de congé annuel après une année complète de service. En Colombie-Britannique, un salarié a droit à deux semaines de vacances après chaque année de service et, à une semaine supplémentaire après avoir complété cinq ans de service chez le même employeur. En Saskatchewan la loi accorde trois semaines après une année, et quatre semaines après dix ans.

Une personne qui travaille au Manitoba a droit à deux semaines de vacances après une année, et trois semaines pour chaque année de service suivant la 4^{e} année. Il n'est pas nécessaire que ces quatre années soient continues, mais l'employé doit compléter 50 p. 100 de ses heures normales de travail pour chacune de ces années au cours des dix ans qui précèdent. De plus, pour bénéficier de la troisième semaine de vacances, l'employé doit compléter 95 p. 100 de ses heures normales de travail au cours de la cinquième année.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, un employé a droit à trois semaines de congé annuel après cinq ans de service qu'il ait cinq années de service continu ou qu'il ait accumulé cinq années de service lors des dix dernières années. Au Québec, un employé qui a à son crédit dix années de service ininterrompu auprès du même employeur a droit à trois semaines de vacances.

La plupart des lois précisent le temps de travail qui constitue l'année de service. En Colombie-Britannique, le directeur des normes d'emploi peut permettre à un employeur d'utiliser une date de référence aux fins de déterminer le droit de ses employés au congé annuel, et lorsqu'un employé n'a pas complété une année de service durant la période de référence, l'employeur doit lui accorder un congé annuel qui est calculé proportionnellement. Au Nouveau-Brunswick[1], une année de service comprend au moins 225 jours ouvrables ou quarts de travail. Au Manitoba un travailleur est réputé avoir complété une année de service lorsqu'il a travaillé pendant au moins 95 p. 100 de ses heures normales de travail au cours d'une période continue de 12 mois.

Dans l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve, un salarié doit avoir complété 90 p. 100 ou plus des heures données. Dans l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse, il ne s'agit pas comme au Manitoba et à Terre-Neuve de tenir compte des heures normales de travail d'un <u>individu</u>, mais plutôt de celles d'une <u>entreprise</u>.

Au Québec, l'année de référence est une période de 12 mois consécutifs. L'année de référence s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, sauf disposition contraire dans une convention collective ou un décret.

En vertu de la législation de la Saskatchewan, une année accumulée de travail signifie toute année de travail formée de périodes consécutives qui ne sont pas séparées par plus de 182 jours. Dans les Territoires, une année d'emploi est définie comme le travail continu d'un employé pour un employeur pour une période de 12 mois commençant à la date du début de l'emploi ou à tout anniversaire de cette date.

L'employé ayant travaillé pendant une période inférieure à la durée du travail prescrite et qui continue de travailler pour le compte du même employeur a droit à un congé annuel payé proportionnel en Alberta. En Colombie-Britannique, au Manitoba, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, dans l'Île-du-Prince-Édouard, en Ontario, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon l'employé n'a droit qu'à une gratification de vacances. La gratification doit, dans ce cas, être versée au plus tard à la première période de paie régulière après l'année de référence dans l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick. Au Manitoba, elle doit être versée à la date d'anniversaire du début de l'emploi; à

---

[1]Selon la nouvelle Loi sur les normes d'emploi l'"année de référence" désigne le période s'étendant entre le 1er juillet d'une année et le 30 juin de l'année suivante. Le salarié a droit à un jour de congé pour tout mois durant lequel il a travaillé au moins 19 jours ou à deux semaines, soit la période la plus courte.

Terre-Neuve, au cours des deux semaines qui suivent la date d'anniversaire et dans les deux autres provinces, au cours du mois qui suit l'anniversaire.

Au Québec, un employé qui a été au service du même employeur durant moins d'un an, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour pour chaque mois de service continu, sans que la durée totale de ce congé excède deux semaines. Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer le montant de sa gratification de vacances, il a alors droit à une somme équivalente, le cas échéant, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. En Saskatchewan, les règlements prévoient que l'employeur peut accorder à un employé qui a moins d'un an de service un congé ininterrompu d'une journée et quart pour chaque mois de travail, afin d'uniformiser pour tous ses employés la date à laquelle ils acquièrent le droit au congé annuel.

La date du congé annuel

L'employeur peut déterminer à quelle période chacun de ses employés peut prendre le congé annuel auquel il a droit, mais dans certaines limites fixées par la loi. Au Nouveau-Brunswick, le congé doit être accordé au plus tard dans les quatre mois qui suivent le 30 juin; au Manitoba et en Saskatchewan, dans un délai de dix mois et dans le domaine qui relève de l'autorité fédérale, en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, de même que dans l'Île-du-Prince-Édouard, au cours des dix mois qui suivent la date à laquelle le travailleur a acquis le droit au congé annuel; au Québec, dans un délai de 12 mois suivant la fin de l'année de référence sauf si une convention collective ou un décret permettent de le reporter à l'année suivante; en Saskatchewan et en Alberta au cours des 12 mois qui suivent la date de l'acquisition du droit au congé. Au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, le congé annuel doit être accordé au plus tard dix mois à compter de la date à laquelle l'employé acquiert le droit à ce congé; de plus, la gratification de vacances doit être versée au moins une journée avant la date du début du congé ou à une date antérieure, si le règlement l'exige.

Période de congé annuel ininterrompue

La plupart des administrations prévoient que le congé annuel d'un employé peut être accordé ou pris en une ou plusieurs périodes ininterrompues.

En Alberta, le congé annuel peut être pris en une période continue de deux semaines, ou, à la demande de l'employeur, en deux périodes

---

[1]La nouvelle Loi sur les normes d'emploi, quoiqu'imprécise, réfère à "un congé annuel équivalent au moins à" ...

d'une semaine chacune. En Colombie-Britannique, un employé a le choix de prendre son congé en une ou plusieurs semaines à la fois. Dans l'Île-du-Prince-Édouard, un employé a droit à un congé continu. Au Nouveau-Brunswick[1], un employé qui travaille le nombre de jours requis dans une année de référence a droit à une période ininterrompue. En Nouvelle-Écosse, un employé a droit à une période de congé continue, mais l'employeur et l'employé peuvent s'entendre pour répartir le congé annuel en plusieurs périodes. En Ontario, un employeur peut déterminer la date du congé annuel, qui doit s'étendre sur une période de deux semaines ou deux périodes d'une semaine chacune. Au Québec, le congé annuel peut être divisé en deux si le salarié en fait la demande. Cependant, cela lui est interdit lorsque l'employeur ferme ses portes durant la période du congé annuel général. Une convention collective peut prévoir le fractionnement du congé en plusieurs périodes, ou encore, l'interdire. En Saskatchewan, un employé a droit à une période continue et ininterrompue de trois semaines sans devoir diviser ce congé en périodes de moins d'une semaine. À Terre-Neuve, à moins qu'un employé ne consente à prendre des périodes de congés plus courtes, il a droit à une période continue de deux semaines ou deux périodes d'une semaine chacune, pourvu qu'il fasse part à l'employeur, par écrit, de son choix au plus tard à la date à laquelle il acquiert le droit au congé.

Le Code canadien du travail, le Manitoba, les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon prévoient un congé annuel sans mentionner s'il est continu ou non.

Préavis

Neuf administrations exigent qu'un employeur avertisse son employé de la date à laquelle son congé annuel doit commencer. On exige une période minimale d'avis d'une semaine au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et dans l'Île-du-Prince-Édouard; de deux semaines, dans les entreprises qui relèvent de l'autorité fédérale et à Terre-Neuve; de 15 jours au Manitoba, et de quatre semaines au Québec et en Saskatchewan. En vertu du Code canadien du travail, au Manitoba, à Terre-Neuve et en Saskatchewan, cette période minimale d'avis peut être remplacée par une autre période d'avis, avec l'assentiment des deux parties. En Alberta, l'employeur doit donner à l'employé un avis d'une semaine, s'ils ne peuvent en arriver à une entente concernant la date à laquelle le congé doit commencer.

Moment où la gratification doit être versée

Tout employeur chargé d'une entreprise qui relève du gouvernement fédéral est tenu de verser les gratifications de vacances à ses salariés durant les 14 jours précédant le début du congé, sauf dans les cas où il est impossible de le faire et où il est d'usage dans l'établissement de verser ces sommes le jour normal de paie qui tombe au cours de la période de congé annuel de l'employé ou le jour de paie qui suit immédiatement cette période. La plupart des lois provinciales impose l'obligation de verser les gratifications de vacances au moins un jour avant le début du congé. En Alberta, la gratification de vacances doit être payée au moins une journée mais pas plus de deux semaines avant le début du congé. En Colombie-Britannique, un employé a le droit de recevoir une gratification

de vacances au moins sept jours avant le début de son congé, et en Ontario l'employé doit recevoir cette somme le jour où il reçoit habituellement son salaire durant sa période de vacance ou toute autre journée désignée par le directeur des normes d'emploi. La loi du Québec stipule qu'une gratification de vacances soit versée en un seul montant avant le début du congé. En Saskatchewan, l'employeur doit verser la gratification dans les 14 jours qui précèdent immédiatement le début du congé.

Jours fériés

Le Code canadien du travail prévoit que le congé annuel d'un salarié peut être prolongé d'une journée lorsqu'un jour férié advient pendant le congé annuel. La plupart des provinces ont des dispositions semblables et obligatoires. Au Manitoba, lorsqu'un jour férié survient alors qu'un employé est en vacances, celui-ci bénéficie soit, d'un prolongement de son congé annuel d'une journée, ou d'un congé compensatoire à être pris dans les 60 jours qui suivent le congé annuel, ou d'un autre jour de congé à être déterminé avec l'employeur. En Ontario, l'employeur doit verser à l'employé son salaire régulier lorsque celui-ci accepte, ou lui accorder un congé compensatoire à être pris avant le prochain congé annuel. D'autre part, les lois du gouvernement fédéral, de l'Alberta et de la Saskatchewan prévoient que le travailleur a droit, à l'égard de cette journée supplémentaire, au paiement du salaire qui lui revient pour le jour férié.

En vertu de l'Ordonnance du Yukon, si un jour férié survient durant le congé annuel de l'employé, l'employeur doit prolonger le congé d'une journée en remplacement du jour férié et verser à l'employé en plus de la gratification de vacances, le salaire qui lui revient pour le jour férié.

Cessation d'emploi

En vertu du Code canadien du travail et de toutes les lois provinciales, les travailleurs ont droit à la gratification de vacances lors de la cessation de leur emploi pendant l'année de travail. Dans la plupart des administrations, la gratification doit être versée immédiatement à la cessation de l'emploi. En Colombie-Britannique, lorsqu'un employeur met fin à l'emploi d'un salarié il doit lui payer immédiatement tout salaire qu'il lui doit; lorsque l'employé met fin à son emploi, il doit recevoir les sommes qui lui sont dues dans les six jours. En Ontario et à Terre-Neuve, la somme est payable dans un délai de dix jours; au Nouveau-Brunswick[1] et dans l'Île-du-Prince-Édouard avant le prochain jour régulier de paie qui suit la cessation d'emploi et en Saskatchewan, dans les 14 jours qui suivent la cessation d'emploi.

---

[1]La nouvelle Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick ajoute également que l'employeur ne peut en aucun cas retarder le règlement du reliquat de la rémunération ou des autres prestations dues de plus de 21 jours après le dernier jour de travail du salarié.

En Alberta, un employeur de l'industrie de la construction doit verser à chaque salarié le 31 décembre de chaque année ou à la cessation d'emploi, une somme équivalant à au moins 4 p. 100 du salaire de cet employé. Si l'employé prend effectivement des vacances, il doit recevoir la gratification afférente au moins un jour avant le début du congé.

Dans les deux Territoires, lorsqu'un emploi prend fin dans l'année, l'employé a le droit de toucher toute gratification qui lui revient à l'égard d'une année antérieure complète de service, ainsi qu'à une somme équivalante à 4 p. 100 de son salaire pour la période au cours de laquelle il a travaillé durant l'année. Toutefois, un employé n'a droit à la gratification de vacances que s'il a occupé un emploi continu pendant 30 jours ou plus.

Lorsqu'une entreprise passe entre d'autres mains, l'employé est considéré comme ayant occupé un emploi continu avant et après la cession.

10. CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Canada Code canadien du travail Règlements sur les normes de travail	a) 2 semaines b) 3 semaines après 6 années d'emploi chez le même employeur	a) 4% des gains annuels b) 6% des gains annuels	Dans les dix mois suivant l'année de référence	Durant les 14 jours précédant le début du congé, sauf dans les cas où il est d'usage dans l'établissement de verser les indemnités de vacances le jour normal de paye qui tombe au cours de la période du congé annuel de l'employé ou le jour de paye qui suit immédiatement cette période
Alberta Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	2 semaines	4% des gains annuels Pour un salarié payé au mois: salaire normal divisé par 4 1/3 pour chaque semaine de congé	Dans les 12 mois après chaque année de service	Au moins une journée mais pas plus de 2 semaines avant le début du congé ou à la cessation de l'emploi
Colombie-Britannique Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	2 semaines 3 semaines après 5 ans de service continu avec le même employeur	4% des gains annuels 6% des gains annuels (i.e., 2% par semaine de congé)	À la fin de chaque année de service. Le congé doit être accordé dans les 10 mois suivant l'anniversaire de la date d'emploi	Au moins une semaine avant le début du congé

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Île-du-Prince-Édouard Labour Act (Loi du travail)	2 semaines	4% des gains annuels	Après 12 mois de service	Au moins une journée avant le début du congé annuel
Manitoba Vacations with Pay Act (Loi sur les congés payés)	2 semaines; 3 semaines après 4 années de service	Salaire normal	À la fin de chaque année de service. Le congé doit être accordé dans les 10 mois suivants	Au moins une journée avant le début du congé annuel. Les gratifications des employés salariés peuvent être versées le jour normal de paye s'ils sont d'accord
Nouveau-Brunswick Loi sur les congés payés	2 semaines	4% des gains annuels	Pas plus tard que 4 mois après la fin de l'année de référence (du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante)	Au moins une journée avant le début du congé annuel
Nouvelle-Écosse Labour Standards Code (Code des normes du travail)	2 semaines	4% des gains annuels	Après 12 mois de service et à l'intérieur des 10 mois suivants	Au moins une journée avant le début du congé annuel

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Ontario Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	2 semaines	4% des gains annuels	Après 12 mois complets de service. Le congé doit être accordé au plus tard 10 mois après la date à laquelle le travailleur a acquis le droit au congé	Le jour normal de paye durant le congé ou à une date prescrite par le directeur
Québec Loi sur les normes du travail	2 semaines après 1 an de service; 3 semaines après 10 ans; moins d'une année de service: 1 jour par mois pour un maximum de 2 semaines	4% du salaire brut durant l'année de référence (du 1er mai au 30 avril); 6% après 10 ans	Durant les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence, à moins que les termes d'une convention collective ou d'un décret ne permettent de le différer	La gratification doit être payée en un seul versement avant le départ en congé de l'employé
Saskatchewan Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	3 semaines après 1 an; 4 semaines après 10 ans	3/52 des gains annuels; 4/52 des gains annuels	Dans les 12 mois qui suivent chaque année de service	Dans les 14 jours qui précèdent le début du congé annuel

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Terre-Neuve Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	2 semaines	4% des gains annuels	Après 12 mois de service et à l'intérieur des 10 mois suivants. En vertu de certains règlements, l'employé peut prendre un congé annuel au cours de l'année pendant laquelle il accumule ses journées de congé	Au moins une journée avant le début du congé annuel
Territoires du Nord-Ouest Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail)	2 semaines; 3 semaines après 5 années de service	4% des gains annuels; 6% des gains annuels	Pour chaque année complète de service	Au moins une journée avant le début du congé annuel
Territoire du Yukon Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail)	2 semaines	4% des gains annuels	Pour chaque année complète de service	Au moins une journée avant le début du congé annuel

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

L'administration fédérale, neuf provinces - l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec, la Saskatchewan et Terre-Neuve - ainsi que les deux Territoires ont des lois concernant les jours fériés payés dont le champ d'application est vaste.

À la fin de ce chapitre, vous trouverez un tableau indiquant les jours fériés et les indemnités afférentes quant aux administrations fédérale et provinciales.

Canada

En vertu de la Division IV de la Partie III du Code canadien du travail, neuf jours fériés doivent être observés dans l'année, à titre de jours chômés payés -- le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le jour suivant. Le Code prévoit également que dans certaines conditions, un autre jour de congé peut être substitué à l'un ou l'autre des neuf jours fériés précités.

S'il arrive qu'un jour férié tombe un jour où un employé ne travaille pas habituellement, un congé compensatoire doit être accordé à l'employé soit à une date qui lui convient et qui convient à son employeur, soit en ajoutant une journée à sa période de congé annuel.

S'il arrive que le jour de Noël, le jour de l'An, la fête du Dominion ou le jour du Souvenir tombent un samedi ou un dimanche qui ne sont pas des journées de travail pour un employé, ce dernier a droit à un jour de congé payé le jour ouvrable qui précède ou qui suit immédiatement la fête. Ces dispositions concernant les jours de remplacement ne s'appliquent cependant pas aux travailleurs visés par une convention collective qui leur donne droit à neuf jours fériés ou plus par année.

Le Code pose comme principe général qu'un travailleur au service d'une entreprise relevant de l'autorité fédérale et qui ne travaille pas un jour férié a droit à son salaire normal pour cette journée. S'il est rémunéré à la semaine ou au mois, son salaire ne doit pas être réduit parce qu'il n'a pas travaillé un jour férié. Si la rémunération est calculée d'une autre façon, il doit toucher l'équivalent du salaire qui lui aurait été versé au taux normal pour la journée normale de travail. Le taux normal de salaire pour un employé dont la durée du travail varie d'une journée à l'autre ou qui est rémunéré autrement qu'à l'heure ou à la journée est la moyenne des gains journaliers, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour les journées qu'il a fournies au cours des 20 jours précédant immédiatement le jour férié, ou un montant calculé suivant la méthode que prévoit la convention collective.

Tout travailleur qui, étant au service d'une entreprise fédérale, est tenu de travailler un jour férié légal a droit à son salaire normal pour la journée et, de plus, à une rémunération égale à son taux normal

majoré de moitié pour les heures de travail effectuées cette journée-là; il touchera donc deux fois et demie son salaire normal.

Diverses dispositions visent les employés occupés à un travail ininterrompu, qui doivent travailler un jour férié légal. Par travail ininterrompu on entend l'emploi dans tout établissement industriel où, au cours de chaque période de sept jours, les travaux se poursuivent habituellement sans arrêt jusqu'à l'achèvement des travaux normalement prévus pour cette période: travaux en rapport avec l'exploitation des chemins de fer, le transport aérien, la navigation, le camionnage et d'autres moyens de transport; avec les services de communication ou de diffusion par téléphone, radio, télévision, télégraphe ou d'autres moyens ou avec tout autre travail dont la marche se poursuit normalement sans qu'il soit tenu compte des dimanches ou des jours fériés légaux.

Un employé qui travaille un jour férié doit toucher son salaire normal de la journée, plus une rémunération égale à son salaire normal majoré de moitié pour toutes les heures fournies, ou bien bénéficier d'une journée de congé payé à quelque autre moment, soit une journée supplémentaire de congé annuel ou un autre jour qui leur convient, à lui et à son employeur, ou encore lorsque la convention collective le prévoit, toucher la rémunération du jour férié lors de son prochain jour chômé.

Il y a des cas où l'employé n'a pas droit à une indemnité de jour férié. L'employé n'a pas droit à une rémunération pour un jour férié légal qui tombe dans les 30 premiers jours de son service auprès d'un employeur, mais s'il est tenu de travailler ce jour-là, il doit toucher son salaire normal majoré de moitié. S'il est occupé à un travail ininterrompu, il peut être rémunéré à son taux normal de salaire pour tout travail effectué un jour férié.

Une autre exception est qu'un travailleur n'a pas droit à une rémunération pour un jour férié légal chômé s'il n'a pas gagné de salaire pendant au moins 15 jours durant la période de 30 jours civils qui précède immédiatement le jour férié. L'employé en service dans une entreprise à production continue n'a pas droit à la rémunération d'un jour férié légal s'il n'a pas répondu à une convocation au travail de la part de son employeur ou s'il se déclare non disponible pour le travail ce jour-là, conformément aux conditions d'emploi en vigueur dans l'établissement où il travaille.

Le Règlement du Canada sur les normes du travail stipule que tout débardeur au service d'un employeur qui est membre d'un groupe de plusieurs employeurs a droit à une rémunération de jour férié s'il a perçu un salaire pour au moins 15 jours ou 120 heures au cours des 30 jours civils qui précèdent immédiatement un jour férié légal. Il devra recevoir un montant égal à huit fois au moins son salaire horaire de base.

Le débardeur au service d'un employeur qui n'est pas membre d'un groupe de plusieurs employeurs doit recevoir, chaque jour de paie, en remplacement des jours fériés légaux, un montant égal à 3,5 p. 100 de son salaire de base multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées pour le compte de l'employeur au cours de la période de paie.

Un débardeur qui doit travailler un jour férié légal doit être rémunéré au moins à son salaire de base majoré de moitié pour le temps durant lequel il a travaillé ce jour-là.

Alberta

En Alberta, la Loi sur les normes d'emploi exige des employeurs qu'ils accordent à leurs employés huit jours fériés payés par année, soit: le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir et le jour de Noël. Le gouvernement de l'Alberta et ses employés, les domestiques dans les maisons privées, les travailleurs agricoles, les policiers municipaux et diverses catégories de vendeurs n'ont pas droit aux jours fériés payés.

Dans le cas où un des huit jours fériés légaux tombe un jour où un travailleur doit normalement travailler et ne travaille pas ce jour-là, la règle stipule que l'employé a droit à son salaire normal pour la journée.

Si le travailleur est rémunéré à la semaine ou au mois, son salaire ne doit pas être réduit parce qu'il ne travaille pas un jour férié. S'il est rémunéré à la journée ou à l'heure, il doit recevoir au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné durant ses heures normales de travail. Si son salaire est calculé autrement qu'à l'heure, à la journée, à la semaine ou au mois, il doit toucher l'équivalent de ses gains journaliers moyens, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, calculés sur la durée de son emploi ou sur les deux mois de travail précédant immédiatement la semaine dans laquelle tombe le jour férié.

Lorsqu'un travailleur est tenu de travailler un jour férié légal, il doit toucher son salaire normal pour la journée et, en plus, une rémunération calculée selon son taux normal de salaire majoré de moitié pour toutes ses heures ouvrées, ou bien il doit lui être accordé un congé payé à un autre moment, mais pas plus tard qu'à la date de son prochain congé annuel ou au moment de la cessation d'emploi si cela se produit avant la date de son congé annuel.

Un employé n'a pas droit à son salaire un jour férié s'il n'a pas été au service de son employeur durant au moins 30 jours au cours des 12 mois qui précèdent le jour férié. Il n'y a pas droit non plus s'il n'a pas travaillé ce jour-là alors qu'il était tenu de le faire ou que sa présence au travail était prévue à l'horaire, ou encore s'il s'est absenté sans la permission de l'employeur le jour de travail précédant ou suivant immédiatement le jour férié. Si cet employé est à son poste un jour férié légal, il doit recevoir, au minimum, son salaire normal pour toutes les heures pendant lesquelles il a travaillé.

Si un travailleur n'est pas tenu d'être en service un jour férié légal, on ne doit pas exiger qu'il travaille un autre jour de la même semaine qui serait normalement son jour de repos, à moins de lui verser son taux normal de salaire pour la journée, en plus de son salaire normal pour toutes les heures de travail effectuées ce jour là.

Sauf dans le cas des employés de bureau, les travailleurs de la construction en Alberta doivent toucher une rémunération globale en guise d'indemnité de jours fériés au lieu de bénéficier d'un congé payé à chacun des huit jours fériés légaux.

Tout employeur de l'industrie de la construction est tenu de verser à ses employés un montant égal à 3,2 p. 100 de leur salaire normal calculé sur leur période d'emploi ou sur la période écoulée depuis la date à laquelle ils ont touché une somme de ce genre. La rémunération en remplacement des jours fériés doit être versée le 31 décembre de chaque année ou, encore, à la date de cessation d'emploi.

Colombie-Britannique

En Colombie-Britannique, un règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi prévoit neuf jours fériés payés par année: le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête de la Colombie-Britannique, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir et le jour de Noël. Un autre jour peut être substitué à n'importe lequel des jours fériés énumérés.

Le règlement ne s'applique pas aux employés couverts par une convention collective en vertu du Code du travail ou de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Sont également exclus de l'application de ce règlement: les gestionnaires, certains professionnels, les personnes employées principalement à la cueillette des fruits, différentes catégories de vendeurs, les étudiants participant à certains programmes de travail ou qui travaillent dans leur école, et les personnes employées dans une maison privée uniquement pour le soin d'un enfant, d'une personne handicapée ou infirme ou de tout autre personne.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour qui n'est pas un jour ouvrable pour le travailleur, ce dernier doit bénéficier d'un congé payé à un autre moment, mais au plus tard soit à la période de son prochain congé annuel, soit le jour où il doit toucher une indemnité de congé payé, s'il n'a pas droit à un congé annuel, soit encore à sa cessation d'emploi selon la première de ces trois éventualités qui se présente.

Tout travailleur qui n'est pas tenu de travailler un jour férié légal qui serait autrement un jour ouvrable doit être rémunéré à son taux normal de salaire pour cette journée. S'il est rémunéré à la semaine ou au mois, son salaire ne doit pas être réduit du fait qu'il n'a pas travaillé un jour férié. S'il est rémunéré d'une autre façon, il doit recevoir l'équivalent du salaire d'une journée normale de travail.

Lorsque les heures de travail d'une personne varient d'une journée à l'autre, ou lorsque son salaire n'est pas calculé au temps, sa rémunération à l'égard d'un jour férié légal doit être considérée comme étant la moyenne de ses gains journaliers, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour les jours durant lesquels elle a travaillé pendant les quatre semaines précédant immédiatement celle dans laquelle tombe le jour férié.

Le travailleur qui n'est pas tenu de travailler un jour férié légal ne doit pas être tenu de travailler un autre jour durant la même semaine qui serait normalement son jour de repos, à moins qu'il ne soit rémunéré à sont taux normal de salaire pour toutes les heures effectuées, en plus de son salaire normal pour la journée, qui lui serait par ailleurs payable.

En règle générale, lorsqu'une personne est tenue de travailler un jour férié, elle doit être rémunérée au moins à son taux normal de salaire majoré de moitié pour toutes les heures effectuées et doit, en outre, bénéficier d'un congé payé à un autre moment, mais au plus tard lors de son prochain congé annuel, ou le jour où elle doit toucher l'indemnité de congé payé à laquelle elle a droit, ou encore à sa cessation d'emploi, selon la première de ces trois éventualités qui se présente.

Lorsque certains employés d'un employeur sujets à une convention collective bénéficient d'un congé qui n'est pas prévu à la loi et qui n'est pas applicable aux travailleurs non couverts par la convention, l'employeur peut accorder ce congé à tous ses employés.

Aux fins de ces dispositions, le taux de salaire normal veut dire la moyenne des gains horaires du travailleur, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour les heures fournies dans la période de quatre semaines précédant immédiatement la semaine dans laquelle tombe le congé.

Le travailleur n'a pas droit à la rémunération d'un jour férié légal qui tombe dans les 30 premiers jours de son emploi. Le travailleur est également exclu du bénéfice des congés s'il n'a pas gagné de salaire durant au moins 15 jours au cours des 30 jours civils précédant immédiatement le congé.

Lorsque l'activité ou le service auquel un salarié est employé s'exécute normalement tous les jours de la semaine et que l'employeur requiert les services d'un employé un jour férié, l'employeur doit verser à l'employé en plus de son salaire régulier pour une journée, une somme égale à son salaire régulier majoré de moitié, ou bien accorder un congé compensatoire à une date ultérieure.

Île-du-Prince-Édouard

La législation sur les normes du travail dans l'Île-du-Prince-Édouard ne comprend pas encore de jours fériés chômés. En dépit de l'absence de dispositions générales, la Loi sur le travail stipule qu'un comice industriel composé de représentants des employeurs et employés dans un métier donné peut formuler et soumettre à l'approbation du ministre une liste qui établit, entre autres normes, quels jours, ou parties de journées, seront des jours chômés et quel sera le taux du salaire minimum payable à ceux qui doivent travailler. En 1969, de telles listes ont été soumises. Elles s'appliquent au métier d'électricien et aux métiers de plombiers, tuyauteurs et tôliers. En 1973, les industries de la construction et de la menuiserie furent ajoutées. Les taux minimums courants sont depuis longtemps désuets. Ils sont maintenant inclus dans les conventions

collectives et dans les contrats d'emploi. Les congés fériés énumérés dans le tableau suivant sont toujours observés.

Manitoba

La Loi du Manitoba sur les normes d'emploi prévoit sept jours fériés payés par année: le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces et le jour de Noël. Dans certaines circonstances, il est permis de remplacer par un autre jour n'importe lequel des jours fériés mentionnés dans la Loi. Une loi particulière régit l'observation du jour du Souvenir.

Des dispositions de l'Ordonnance du Manitoba sur le salaire minimum ne font mention de la question du salaire applicable aux jours fériés légaux que pour interdire toute déduction du salaire minimum pour le temps chômé un jour férié.

Les travailleurs sont protégés contre toute réduction du salaire minimum pour les heures pendant lesquelles ils n'ont pas travaillé les jours fériés légaux (énumérés ci-dessus) qui tombent un jour ouvrable normal. Dans le cas où un travailleur n'est pas à son poste un jour férié mais travaille durant les heures normales prévues à l'horaire le jour qui précède et le jour qui suit immédiatement le jour de congé, ainsi que tous les autres jours ouvrables de la semaine, il doit être considéré, aux fins du calcul du montant minimum de salaire à lui verser pour cette semaine-là, comme ayant accompli les heures de travail normales le jour férié. Le travailleur ne perd pas les avantages qui lui sont assurés par cette disposition s'il est absent soit le jour qui précède, soit le jour qui suit le jour férié, en raison d'une maladie prouvée ou, encore, avec le consentement de l'employeur.

Ne sont pas visés par les dispositions concernant les jours fériés, les entrepreneurs indépendants, les travailleurs agricoles, les pêcheurs, les personnes employées dans les fermes d'élevage d'animaux à fourrure et les fermes laitières et les personnes employées à la culture des produits horticoles ou à la culture maraîchère pour la vente, les domestiques, les travailleurs bénévoles d'institutions religieuses, philanthropiques, politiques ou patriotiques, les bénéficiaires de programmes de réadaptation ou de thérapeutique auxquels on a accordé un emploi et les étudiants et les membres des professions régies par des mesures législatives.

Un employé qui ne travaille pas un jour férié légal qui coïncide avec un jour ouvrable normal doit recevoir au moins l'équivalent de ce qu'aurait été son salaire pour cette journée. Lorsque le salaire d'un employé varie d'une journée à l'autre, sa rémunération à l'égard d'un jour férié légal doit correspondre au moins à la moyenne de ses gains journaliers, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour les jours durant lesquels il a travaillé pendant les 30 jours civils précédant le jour férié. La rémunération à l'égard d'un jour férié légal doit être versée, que le travailleur ait été ou non sur le bordereau de

paie de l'employeur en ce jour férié légal, à moins que l'employé n'ait de son propre gré cessé de travailler avant cette journée.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour qui n'est pas un jour ouvrable pour le travailleur, ce dernier doit bénéficier d'un congé payé à un autre moment, mais au plus tard à la période de son prochain congé annuel, ou à un moment qui leur convient, à lui et à son employeur.

Si le jour de l'An, la fête du Dominion ou le jour de Noël coïncide avec un samedi ou un dimanche qui n'est pas un jour ouvrable pour le travailleur, ce dernier doit bénéficier d'un congé payé le jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement le jour férié légal.

Un employeur ne doit pas exiger qu'un travailleur qui n'a pas travaillé un jour férié légal travaille un autre jour pendant la semaine du jour férié qui serait autrement son jour de repos, à moins de verser à ce travailleur son salaire normal majoré de moitié pour le travail effectué ce jour-là.

Un employé qui est tenu de travailler et travaille effectivement un jour férié légal doit toucher en plus de son salaire normal de la journée une rémunération égale à son taux de salaire normal majoré de moitié pour toutes les heures fournies ce jour-là.

Un travailleur n'a pas droit à une rémunération à l'égard d'un jour férié dans les situations suivantes: s'il n'a pas gagné de salaire durant au moins 15 jours au cours des 30 jours civils qui précèdent immédiatement le jour férié; s'il ne s'est pas présenté au travail en réponse à un appel de l'employeur ce jour-là, sauf s'il a été congédié ou mis à pied par son employeur ou s'il est malade; s'il s'absente, sans la permission de l'employeur, le jour de travail qui précède ou qui suit immédiatement le jour férié, à moins qu'il ne s'absente en raison d'une maladie prouvée. Cependant, un travailleur qui n'a pas droit à une rémunération à l'égard d'un jour férié pour l'une des raisons précitées a droit à la surprime prévue pour les heures supplémentaires s'il travaille un jour férié.

Les travailleurs de l'industrie de la construction ont droit à un montant global, plutôt qu'à des jours fériés rémunérés. Chaque travailleur doit recevoir 2 p. 100 de son salaire brut total de l'année civile, rémunération des heures supplémentaires non comprise. Ce montant doit être versé pour le 31 décembre ou à la date de l'emploi. Lorsqu'un travailleur de l'industrie de la construction est tenu de travailler un jour férié légal, il doit toucher un montant global en plus de son salaire normal majoré de moitié pour ses heures de travail.

Des dispositions spéciales sont également applicables aux travailleurs en service dans une entreprise à travail ininterrompu, dans une entreprise saisonnière (sauf l'industrie de la construction), dans un lieu de divertissement, dans un poste d'essence, dans un hôpital, un hôtel ou un restaurant et aux domestiques autres que ceux qui travaillent dans une maison privée. Pour ces travailleurs, il est permis de remplacer la rémunération des heures fournies en ces jours fériés par un congé compensatoire équivalent. Le congé doit être accordé dans les 30 jours qui

suivent le jour férié et l'employé devra être averti au moins deux jours à l'avance de la date de son congé. À la demande du travailleur, ce dernier et son employeur pourront fixer une date ultérieure.

Au Manitoba, une loi spéciale traite de l'observation du jour du Souvenir. Sauf dans les travaux agricoles, dans certains services essentiels énumérés, dans les entreprises à travail ininterrompu ou dans des situations d'urgence, il est interdit de travailler ce jour-là sans autorisation du ministre du Travail.

Un employé tenu de travailler le jour du Souvenir doit toucher au moins son salaire normal et bénéficier d'un jour de congé rémunéré dans les 30 jours qui précèdent ou qui suivent ce jour férié. Au lieu de donner un autre jour de congé, on peut verser à l'employé le double de son taux normal pour les heures qu'il a effectivement travaillé. Dans le cas de la convocation de l'employé au travail, celui-ci doit être rémunéré pour le temps fourni ou pour au moins la moitié du nombre d'heures ouvrables dans une journée normale de travail, selon le plus élevé des deux montants.

Nouveau-Brunswick

Au Nouveau-Brunswick, les dispositions de la Loi sur les normes minimales d'emploi prévoient six jours fériés légaux, soit le jour de l'An, la fête du Dominion, la fête du Travail, le Vendredi saint, le jour de Noël et la fête du Nouveau-Brunswick (premier lundi du mois d'août).

Les dispositions concernant les jours fériés légaux ne visent pas les employés qui ont travaillé moins de 90 jours durant les 12 mois précédents; ceux qui n'ont pas travaillé durant au moins 15 jours au cours des 30 jours civils précédant le jour férié légal; ceux qui ne travaillent pas un jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement le jour férié légal[1]; ceux qui, sans raison suffisante, négligent de se présenter au travail et de remplir leurs fonctions après s'être engagés à le faire; ou ceux qui travaillent en vertu d'une entente selon laquelle ils acceptent de travailler lorsqu'on le leur demande.

L'employeur doit accorder la journée de congé et donner à l'employé son salaire normal pour chaque jour férié légal. Moyennant entente entre l'employeur et l'employé, on peut remplacer un jour férié légal par un autre jour à être pris au plus tard durant le congé annuel de l'employé. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour qui n'est pas ouvrable, ou tombe durant le congé annuel de l'employé, l'employeur doit verser à l'employé son salaire normal ou lui accorder une journée de congé un autre jour ouvrable. Le travail durant un jour férié légal est rémunéré au taux normal de salaire majoré de moitié et n'entre pas en ligne de compte dans le calcul des heures supplémentaires de travail. Si un employé quitte son emploi avant d'avoir pris la journée de congé substituée au jour férié légal, l'employeur doit lui verser son salaire normal pour cette

---

[1]La Loi sur les normes d'emploi, en attente de promulgation, ajoute la précision suivante: l'absence du travailleur ne constitue pas un motif raisonnable motivant la sanction énoncée.

journée. Lorsque le salaire varie d'une journée à l'autre, la rémunération à l'égard d'un jour férié légal ne doit pas être inférieure à la moyenne des gains journaliers des 30 jours civils précédant le congé. Un paiement de 3 p. 100 du salaire brut équivaut à l'indemnité du jour férié légal.

Lorsqu'un employé travaille dans un hôtel, un motel, un centre touristique, un restaurant, une taverne ou une entreprise à exploitation continue et qu'à cause de la nature du travail il doit travailler et travaille effectivement durant un jour férié légal, l'employeur doit le rémunérer à son taux normal de salaire majoré de moitié ou lui verser son salaire normal et substituer au jour férié légal un autre jour ouvrable.

Les dispositions concernant les congés payés ne s'appliquent pas aux étudiants de certaines professions, à certains professionnels ainsi qu'à certaines catégories de vendeurs.

Nouvelle-Écosse

Le Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse prévoit cinq jours fériés légaux payés, soit le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête du Dominion, la fête du Travail et le jour de Noël. Dans certaines circonstances, il est permis de remplacer par un autre jour n'importe lequel de ces jours fériés.

Les dispositions concernant les jours fériés légaux ne s'appliquent pas aux domestiques, aux membres et stagiaires des professions, à diverses catégories de vendeurs, aux employés visés par une convention collective, aux pêcheurs, aux employés des conserveries de poisson, à certains travailleurs de l'industrie pétrochimique et aux personnes employées dans des secteurs déterminés de l'agriculture primaire.

Un employé a droit à un congé payé pour chaque jour férié légal qui tombe au cours de toute période de son emploi.

Si un employé est rémunéré à la semaine ou au mois, son salaire ne doit pas être réduit parce qu'il ne travaille pas un jour férié. S'il est rémunéré à l'heure ou à la journée, il doit toucher au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné au cours de ses heures normales de travail. Si son salaire est calculé autrement qu'à l'heure, à la journée, à la semaine ou au mois, il doit toucher un salaire équivalent à celui qu'il aurait touché selon son taux normal de salaire pour sa journée normale de travail.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour qui n'est pas un jour ouvrable pour le travailleur, ce dernier doit bénéficier d'un congé payé le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié légal ou le jour qui suit immédiatement son congé annuel ou un jour convenu par lui et son employeur.

Lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié, il doit toucher une rémunération égale à son taux normal majoré de moitié pour toutes les heures de travail effectuées ce jour-là. Lorsqu'une personne dans une entreprise à travail ininterrompu est tenue de travailler un jour

férié, elle doit être rémunérée de la façon susmentionnée ou bénéficier d'un congé payé le jour ouvrable qui suit immédiatement son congé annuel ou un autre jour convenu par elle et son employeur.

Un employé n'a pas droit à un congé payé s'il n'a pas touché de salaire pendant au moins 15 jours au cours des 30 jours civils qui précèdent immédiatement le jour férié ou s'il est absent du travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit immédiatement le jour férié. (Cette disposition ne s'applique pas si l'employeur lui a donné l'ordre de ne pas se présenter au travail l'un ou l'autre jour.) Un employé dans une entreprise à travail ininterrompu n'a pas droit à la rémunération du jour férié légal s'il ne s'est pas présenté au travail après y avoir été convoqué par son employeur pour ce jour-là.

Ontario

La Loi de l'Ontario sur les normes d'emploi, 1974, prévoit sept jours fériés légaux, soit le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces et le jour de Noël. Pour chaque jour férié légal, l'employeur doit accorder un jour de congé à l'employé et lui verser son salaire normal.

Les dispositions relatives aux jours fériés ne visent pas un employé qui occupe un emploi depuis moins de trois mois, qui n'a pas été rémunéré pour au moins 12 jours au cours des quatre semaines précédant immédiatement un jour férié légal, qui omet de travailler lors de la journée normale de travail prévue précédant ou suivant un jour férié légal, qui a accepté de travailler un jour férié mais qui, sans raison suffisante, néglige de se présenter au travail pour remplir ses fonctions, ou qui est embauché en vertu d'une entente selon laquelle il peut accepter ou refuser de travailler lorsqu'on le lui demande.

Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus aux personnes qui occupent des postes de gestion et de surveillance; aux guides de chasse et de pêche; aux travailleurs engagés dans l'aménagement paysager; la culture de champignons et celle des fleurs destinées au commerce de gros ou de détail; ou dans la culture, le transport et la mise en place du gazon; aux travailleurs à domicile, aux étudiants embauchés à titre de surveillants et de moniteurs d'enfants ou dans des camps pour enfants; aux étudiants s'occupant directement d'un programme récréatif administré par un organisme de charité; à tout concierge, surintendant ou gardien d'immeuble résidant; aux vendeurs à commission (à l'exclusion des voyageurs de commerce); aux ouvriers de l'industrie agricole primaire; aux chauffeurs de taxi; aux pompiers employés à temps plein; à certains praticiens; aux enseignants tels que définis dans la Loi sur l'enseignement; aux étudiants de certaines professions; aux personnes employées dans l'industrie de la pêche commerciale; aux étudiants de niveau secondaire inscrits à un programme d'expérience de travail mis sur pied par une commission scolaire; aux personnes qui exécutent un travail en vertu d'un programme approuvé par un collège communautaire ou une université; un prisonnier qui participe, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'institut correctionnel, à un projet de travail ou un programme de réhabilitation autorisé par la Loi de 1975 sur

les services correctionnels; ou aux délinquants qui exécutent des travaux en vertu d'une sentence ou d'une ordonnance émise par un tribunal.

Depuis le 1er janvier 1981, les domestiques (cuisiniers, aide ménagères et gouvernantes) qui travaillent plus de 24 heures par semaine pour un même employeur bénéficient de sept jours fériés payés par année. Lorsqu'un travailleur domestique est requis de travailler un jour férié, l'employeur doit lui accorder un congé compensatoire avec traitement qui doit être pris avant la date du prochain congé annuel de cet employé.

Lorsqu'un jour férié légal coïncide avec un jour ouvrable pour un employé, l'employeur peut, après entente avec celui-ci ou son représentant, remplacer le jour férié légal par un autre jour ouvrable, au plus tard lors du congé annuel suivant de l'employé.

Lorsqu'un jour férié légal tombe un jour chômé pour l'employé ou pendant le congé annuel de ce dernier, l'employeur peut verser son salaire normal à l'employé pour ce jour-là ou substituer un jour ouvrable au jour férié, au plus tard lors du congé annuel suivant de l'employé.

Lorsqu'un employé travaille un jour férié légal, il doit toucher au moins son salaire normal majoré de moitié pour chaque heure fournie au cours de cette journée, en plus de son salaire normal. L'employeur ne tient pas compte des heures supplémentaires pour la semaine.

Lorsqu'un employé travaille dans un hôtel, un motel, un centre touristique, un restaurant, une taverne, une entreprise à exploitation continue ou un hôpital et que l'employeur lui demande d'entrer un jour férié légal et qu'il accepte, l'employeur doit rémunérer l'employé conformément aux dispositions susmentionnées ou lui verser son salaire normal pour chaque heure ouvrée et lui accorder un jour de congé dès le premier jour ouvrable qui suit son prochain congé annuel ou lors d'une autre journée convenue, et lui verser son salaire normal pour cette journée-là.

Si l'emploi prend fin avant que l'employé n'ait pris une journée de congé en remplacement du jour férié légal, l'employeur doit verser à l'employé son salaire normal pour cette journée-là.

Québec

La Loi sur les normes du travail et son règlement d'application prévoient six jours fériés, chômés et payés qui sont: le 1er janvier et le 25 décembre (fixés par la loi), le jour de la fête du Travail, le Vendredi saint (pour certains salariés le Vendredi saint ou lundi de Pâques au choix de l'employeur), la fête de Dollard et le jour de l'Action de grâces (fixés par règlement).

L'indemnité afférente à un jour férié chômé est égale à la moyenne du salaire journalier de l'employé lors des deux semaines précédant ce jour férié. Si un employé doit travailler un jour férié, il a droit au salaire correspondant au travail effectué en plus d'une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier des deux semaines précédant ce jour

férié ou à un congé compensatoire d'une journée. De plus, pour bénéficier d'un jour férié, un salarié doit justifier de 60 jours de service continu et ne pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable, la veille ou le lendemain d'un jour férié. Les dispositions sur les jours fériés ne touchent pas les salariés visés par une convention collective ou un décret qui contient au moins six jours fériés en sus de la fête nationale.

La Loi sur la fête nationale établit les droits des salariés du fait que le 24 juin est un jour férié et chômé.

Lorsque le 24 juin tombe un jour où le salarié est normalement en congé, celui-ci a droit à un congé compensatoire équivalant à une journée normale de travail.

Si l'employé ne travaille pas le 24 juin, il a droit à son salaire normal. S'il doit travailler, l'employeur, en plus de lui verser le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser une indemnité égale à son salaire pour une journée normale de travail ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée qui doit être pris le jour ouvrable qui précède ou qui suit immédiatement le 24 juin. Si l'employé est alors en congé annuel, le congé compensatoire sera pris à une date convenue entre l'employeur et l'employé.

Pour bénéficier de ce congé, un salarié doit avoir eu droit à un salaire pendant au moins dix jours entre le 1er et le 23 juin.

Saskatchewan

En Saskatchewan, la Loi sur les normes du travail exige que les travailleurs touchent leur salaire normal pour neuf jours fériés chômés. Pour les travailleurs des industries de la construction, de l'exploitation forestière et du bois d'oeuvre, l'ordonnance prévoit le versement d'un montant global en remplacement de la rémunération des neuf jours fériés énumérés. Ces neuf jours fériés sont: le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir, le jour de Noël, et la fête de la Saskatchewan (premier lundi du mois d'août).

Lorsque le jour de Noël et le jour de l'An tombent un dimanche, le lundi qui suit doit être un jour de congé. Lorsque le lundi qui suit le jour du Souvenir est déclaré jour férié, il doit être considéré comme tel à toutes les fins de l'ordonnance. Moyennant entente préalable entre un employeur et un syndicat qui représente la majorité des employés d'une unité de négociation appropriée, on peut substituer un autre jour ouvrable à l'un ou l'autre des neuf jours fériés légaux énumérés. Dans les cas où les employés ne sont pas syndiqués, le ministre du Travail peut, au moyen d'une ordonnance, autoriser une substitution du même genre s'il est convaincu que l'employeur et la majorité des employés sont favorables à un tel changement.

Le règlement s'applique à tous les travailleurs, sauf aux préposés à des fonctions de gestion, aux membres de la famille employés

dans une entreprise familiale, aux travailleurs agricoles, aux personnes employées à l'élevage et à la culture maraîchère (autres que les personnes travaillant dans les couvoirs, les serres, les pépinières et aux travaux de débroussaillement), aux travailleurs handicapés dans des ateliers protégés et aux enseignants tels que définis dans la Loi sur les écoles.

S'ils sont tenus de travailler un jour férié, les travailleurs de la plupart des entreprises doivent toucher, en plus de leur salaire normal pour le jour férié, une rémunération égale au salaire normal majoré de moitié pour chaque heure de travail ou partie d'heure de travail effectuée; de fait, ils reçoivent une rémunération égale à deux fois et demie leur salaire normal.

Une dérogation importante à la règle ci-dessus est celle qui est prévue à l'égard des employés d'hôtels, de restaurants, d'hôpitaux, de maisons de convalescence et d'établissements d'enseignement qui doivent travailler un jour férié. Ils ont droit à leur salaire normal et à une rémunération calculée selon le taux normal majoré de moitié. D'autre part, ces employés peuvent recevoir leur salaire normal majoré de moitié plus un congé compensatoire rémunéré dans les quatre semaines.

Les personnes qui travaillent au forage de puits doivent recevoir, en plus du salaire normal de la journée, le taux de salaire normal pour le travail effectué un jour férié.

L'ordonnance stipule que, lorsque le salaire d'un travailleur, exception faite de la rémunération des heures supplémentaires, varie d'un jour à l'autre, la rémunération du jour férié sera calculée d'après la moyenne du salaire journalier touché, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour le jour correspondant des quatre semaines précédant immédiatement le jour férié.

Les travailleurs de l'industrie de la construction, de l'exploitation forestière et de l'industrie du bois d'oeuvre, qui chôment l'un ou l'autre des neuf jours fériés précités, doivent toucher une indemnité de jour férié, en un montant global représentant 3,5 p. 100 de leur salaire brut de l'année civile, rémunération des heures supplémentaires non comprise. Le paiement doit être versé le 31 décembre ou à la date de cessation de l'emploi si cette date est antérieure au 31 décembre. Lorsque la majorité des employés dans une unité de négociation appropriée sont syndiqués, le syndicat et l'employeur peuvent, par voie d'entente par écrit, décider que les employés seront rémunérés à leur taux normal de salaire les jours fériés, plutôt que de toucher un montant global.

Les travailleurs de la construction en service un jour férié doivent toucher, en plus de la somme globale, une rémunération égale à leur taux normal de salaire majoré de moitié pour toutes les heures de travail effectuées. Cette rémunération est payable au cours de la période de paie pendant laquelle les heures de travail ont été effectuées.

Les travailleurs de l'exploitation forestière et de l'industrie du bois d'oeuvre en service un jour férié légal doivent toucher leur

salaire normal pour toutes les heures de travail effectuées, en plus de la somme globale qui doit leur être versée.

Terre-Neuve

La Loi sur les normes du travail prévoit cinq jours fériés qui sont: le jour de l'An, le Vendredi saint, la journée commémorative de la bataille de la Somme (Memorial Day), la fête du Travail et le jour de Noël.

Les dispositions sur les jours fériés ne s'appliquent pas à un employé si le jour férié tombe dans les 30 jours suivant le début de son emploi ou si l'employé était absent de son travail plus de 15 jours durant les 30 jours qui précèdent le congé. Un employé qui n'a pas travaillé le jour précédant ou suivant immédiatement le jour férié sans une raison valable ou sans le consentement de son employeur ne peut bénéficier de ce jour férié. Elles ne s'appliquent pas non plus à un employé qui travaille moins de 20 heures dans la semaine où se trouve le jour férié.

Un employé qui a droit à un jour férié payé doit recevoir son salaire normal s'il ne travaille pas ce jour-là.

Si le jour férié tombe un jour qui n'est pas un jour de travail, on doit accorder à l'employé un congé compensatoire d'une journée payée au taux de son salaire normal, soit le jour précédant ou le jour suivant le jour férié ou encore un autre jour si l'employé et l'employeur sont d'accord.

Si un employé est d'accord pour travailler un jour férié, on doit lui verser deux fois son salaire normal ou lui accorder une journée de congé payée au taux du salaire normal dans les 30 jours suivant le jour férié ou encore ajouter un jour avec paye à sa banque de congés annuels.

Les Territoires

Dans les deux Territoires, les employés ont droit à une journée de congé payé pour chaque jour férié légal prévu dans l'ordonnance. Les deux ordonnances prévoient neuf jours fériés légaux. L'Ordonnance du Yukon prévoit le jour de la Découverte. Dans les Territoires du Nord-Ouest on accorde le premier lundi d'août. Les autres congés fériés, communs aux deux Territoires, sont: le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête du travail, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir et le jour de Noël. Un autre jour de congé peut être substitué à l'un ou l'autre des jours fériés énumérés.

En vertu de l'Ordonnance du Yukon, lorsqu'un jour férié légal tombe un dimanche, le lundi qui suit doit être décrété le jour de congé payé.

L'agent des normes du travail peut permettre la substitution d'un autre jour de congé payé à un jour férié légal si la convention collective spécifie un autre jour de congé ou, en l'absence d'une

convention collective, si l'employeur demande la substitution et que la majorité des employés y consentent.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, un employé a droit à un jour de congé payé seulement si un jour férié légal coïncide avec une journée normalement ouvrable. Lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié, l'employeur doit lui verser son salaire normal plus le salaire normal majoré de moitié pour la journée, ou accorder un jour de congé payé à une date qui convient à la fois à lui et à l'employé, au plus tard à la prochaine période de congé annuel de ce dernier ou à la date de cessation d'emploi, suivant celle de ces deux dates qui survient la première.

Cette ordonnance ne s'applique pas aux domestiques qui travaillent dans une maison privée, aux trappeurs et aux personnes qui font la pêche commerciale, aux membres et étudiants de certaines professions, ainsi qu'aux gestionnaires et surveillants.

L'ordonnance du Yukon suit la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail), en ce qu'elle exige de l'employeur qu'il verse à l'employé qui travaille un jour férié son salaire normal en plus de lui accorder son taux de salaire normal majoré de moitié pour les heures fournies. Cette disposition ne s'applique pas au travail de surveillance ni aux services essentiels tels que le prescrivent les règlements. Toutefois, une personne occupée à un poste de ce genre doit bénéficier d'un congé payé à une autre date en remplacement du jour férié durant lequel elle a été tenue de travailler en plus de son salaire normal ou encore être payée son salaire normal majoré de moitié.

L'employeur ne doit pas exiger d'un employé qui n'est pas tenu de travailler un jour férié légal, qu'il travaille une autre journée durant la semaine, qui serait autrement un jour chômé, à moins qu'il ne lui accorde le double de son salaire normal dans les Territoires du Nord-Ouest, ou au moins le taux normal majoré de moitié au Yukon, pour les heures qu'il aura fournies ce jour-là.

Les conditions dans lesquelles il est permis de ne pas verser l'indemnité de jour férié diffèrent d'une ordonnance à l'autre.

Au Yukon, un employé n'a pas droit à la rémunération à l'égard d'un jour férié où il n'a pas travaillé a) si le jour férié tombe dans les 30 premiers jours de son service auprès de l'employeur, ou b) s'il n'a pas droit à un salaire pour au moins 15 jours durant la période de 30 jours civils qui précède immédiatement le jour férié, ou c) s'il n'a pas fourni une moyenne de 24 heures de travail par semaine durant la période de quatre semaines qui précède immédiatement la semaine dans laquelle tombe le jour férié (à l'exclusion de toute période de congé annuel), ou d) s'il ne s'est pas présenté au travail le jour férié à la suite d'un appel de la part de l'employeur, ou e) si, sans l'autorisation de ce dernier, il s'est absenté du travail la journée précédant ou suivant le jour férié.

En vertu de l'Ordonnance des Territoires du Nord-Ouest, un employé n'a pas droit à l'indemnité de jour férié s'il n'a pas été au service de son employeur pendant au moins 30 jours durant les 12 mois

précédents. Les autres exceptions sont identiques à celles qui figurent aux alinéas d) et e) ci-dessus.

Autres lois concernant les jours fériés

Des dispositions interdisant, sauf avec permis, de travailler certains jours fériés spécifiés et stipulant que certains jours fériés doivent être observés en tant que jours fériés payés ou exigeant que le taux applicable aux heures supplémentaires soit accordé pour tout travail effectué les jours fériés spécifiés, figurent habituellement dans les décrets édictés en vertu de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction de la Loi des décrets de convention collective du Québec et dans les normes du travail adoptées en Alberta, à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan. Ces dispositions, bien qu'elles réglementent une partie considérable de l'activité industrielle, particulièrement au Québec, s'appliquent seulement à certains métiers et à certaines régions de la province.

Plusieurs provinces ont adopté une législation concernant la fermeture des établissements de commerce au détail certains jours fériés; cette législation n'a pas pour effet cependant de faire en sorte qu'un salarié soit payé pour ce jour de congé.

Dans le même ordre d'idées, la loi intitulée Remembrance Day Act (Loi sur le jour du Souvenir) de la Nouvelle-Écosse fait du 11 novembre un jour de congé non payé. Dans l'éventualité où un salarié à qui la Loi s'applique travaille pendant cette journée, il n'a pas droit à un salaire pour les heures effectuées, mais plutôt à un autre jour de congé payé.

11. JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Canada Code canadien du travail Règlements sur les normes du travail	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël et le jour suivant la fête du Dominion	salaire normal	salaire normal plus rémunération à taux et demi pour les heures de travail effectuées industrie à production continue: salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour les heures effectuées, ou b) une journée de congé payée à quelque autre moment, ou c) rémunération du jour férié lors du prochain jour chômé
Alberta Employment Standards Act and Board Order No. 21 (Loi sur les normes d'emploi et Ordonnance n° 21 de la Commission)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël et tout autre jour ainsi désigné	salaire normal si le jour férié coïncide avec une journée normale de travail de l'employé travailleurs de la construction: montant forfaitaire	salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour toutes les heures effectuées, ou b) un congé payé à un autre moment

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Colombie-Britannique Employment Standards Act and Regulations (Loi et règlements sur les normes d'emploi)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël la fête de la Colombie-Britannique et tout autre jour établi par règlement	salaire normal	rémunération à taux et demi pour les 11 premières heures et à taux double pour les heures excédant 11, plus un congé payé à un autre moment industrie à production continue: salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour les 11 premières heures et à taux double pour les heures excédant 11, ou b) un congé payé à un autre moment
Île-du-Prince-Édouard Labour Act and Industrial Standards Schedules (Loi sur le travail et Cédules des normes industrielles)	pour l'industrie de la construction et de la menuiserie: le jour de l'An le Vendredi saint la fête du Dominion la fête de l'Empire la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour de Noël et les dimanches	l'Î.-P.-É. n'a aucune disposition législative régissant la rémunération pour les jours fériés chômés	construction et menuiserie: rémunération au taux horaire minimum de 8,50 $ (e.g., 2 x leur salaire minimum en 1973)

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Île-du-Prince-Édouard (suite)			
La Loi sur le travail stipule qu'une assemblée des représentants des employeurs et des employés d'un métier donné dans une région de la province quelconque, peut formuler et présenter au ministre pour son approbation une cédule qui établit, entre autres conditions, les journées ou parties de journées qui seront jours fériés chômés et le taux de rémunération pour ces jours si l'employé travaille	pour le métier d'électricien: le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël et les dimanches pour les métiers de plombier, tuyauteur et tôlier: le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël		électriciens: rémunération au taux horaire minimum de 5,80 $ (e.g., 2 x leur salaire minimum en 1969) plombiers, tuyauteurs et tôliers: rémunération au taux horaire minimum de 3,75 $ (e.g., 1½ x leur salaire minimum en 1969) (Ces taux minimums sont depuis longtemps désuets et sont maintenant fixés par les dispositions des diverses conventions collectives ou des contrats d'emploi)

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Manitoba Employment Standards Act et Remembrance Day Act (Loi sur les normes d'emploi et Loi sur le jour du Souvenir)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour de Noël le jour du Souvenir*	salaire normal travailleurs de la construction: 4% des gains annuels (excluant les heures supplémentaires)	salaire normal plus rémunération à taux et demi pour les heures de travail fournies Industries à production continue, entreprises saisonnières, parcs d'attraction, postes d'essence, hôpitaux, hôtels ou restaurants, et personnel domestique: salaire normal plus congé compensatoire équivalent dans les 30 jours ou selon l'accord. Travailleurs de la construction: 4% des gains annuels en plus de la rémunération à taux et demi pour les heures de travail fournies Pour le jour du Souvenir: a) salaire double ou b) salaire normal plus congé payé d'une journée
Nouveau-Brunswick Loi sur les normes minimales d'emploi	le jour de l'An la fête du Dominion le Vendredi saint la fête du Nouveau-Brunswick la fête du Travail le jour de Noël	salaire normal	salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour toutes les heures fournies, ou b) congé payé à quelque autre moment

*La loi sur le jour du Souvenir au Manitoba ne prévoit pas la rémunération des salariés si ceux-çi ne travaillent pas ce jour-là.

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Nouvelle-Écosse Labour Standards Code (Code des normes du travail)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour du Dominion la fête du Travail le jour de Noël et tout autre jour désigné dans les règlements	salaire normal	salaire normal plus rémunération à taux et demi pour toutes les heures de travail effectuées Industrie à production continue: rémunération comme susmentionné ou congé payé à quelque autre moment
Ontario Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	le Vendredi saint le jour du Dominion la fête du Travail le jour de Noël le jour de l'An le jour de Victoria le jour de l'Action de grâces	salaire normal	salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour les heures de travail effectuées ou b) congé payé à quelque autre moment Jour férié tombant un jour chômé de l'employé ou pendant le congé annuel de ce dernier: congé payé à quelque autre moment Industries à production continue, hôtels, motels, centres touristiques, tavernes ou hôpitaux: a) rémunération à taux et demi, ou b) salaire normal pour les heures fournies et un congé payé à un autre moment

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Québec Loi sur la fête nationale Loi sur les normes du travail et règlements	le 1er janvier le Vendredi saint (ou le lundi de Pâques dans certains cas) la fête de Dollard la fête nationale la fête du Travail l'Action de grâces le 25 décembre	salaire normal	a) salaire normal et indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié ou salaire normal plus un congé payé pris dans les 3 semaines précédant ou suivant ce jour (dans le cas de la fête nationale, le congé compensatoire doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin) b) si le jour férié tombe un jour chômé: un congé payé à un autre moment ou une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Saskatchewan Labour Standards Act and Orders (Loi et Règlements sur les normes du travail)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria le jour du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël la fête de la Saskatchewan	salaire normal travailleurs de la construction, de l'exploitation forestière et de l'industrie du bois d'oeuvre: montant forfaitaire personnes qui travaillent au forage de puits: salaire normal employés d'hôtels, de restaurants, d'hôpitaux, de maisons de convalescence et d'établissements d'enseignement: salaire normal	salaire normal plus rémunération à taux et demi pour les heures de travail fournies Employés d'hôtels, de restaurants, d'hôpitaux, de maisons de convalescence et d'établissements d'enseignement: salaire normal, plus a) rémunération à taux et demi, ou b) nombre d'heures de congé correspondant aux heures fournies le jour férié et rémunérées à taux et demi plus un autre congé payé Forage de puits: salaire normal de la journée plus rémunération au taux de salaire normal Travailleurs de la construction: montant forfaitaire (3.5% des gains annuels) plus rémunération à taux et demi pour toutes les heures de travail effectuées Travailleurs de l'exploitation forestière et de l'industrie du bois d'oeuvre: montant forfaitaire (3.5% des gains annuels) plus rémunération au taux normal pour toutes les heures de travail effectuées

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Terre-Neuve Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	le jour de l'An le Vendredi saint la journée commémorative de la bataille de la Somme (Memorial Day) la fête du Travail le jour de Noël et tout autre jour ainsi proclamé	salaire normal	a) salaire double, ou b) une journée de congé payé dans les 30 jours suivant le jour férié, ou c) ajouter une journée de congé payé à la somme des vacances annuelles Industries à production continue, services essentiels et services publics: a) salaire double ou b) une journée de congé payé dans les 30 jours
Territoires du Nord-Ouest Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria le jour de Dominion le premier lundi d'août la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël	salaire normal si le jour férié coïncide avec une journée ouvrable	salaire normal plus a) rémunération à taux et demi, ou b) jour de congé payé à quelque autre moment l'employeur ne doit pas exiger d'un employé qui n'est pas tenu de travailler un jour férié, qu'il travaille une autre journée durant la semaine, qui serait autrement un jour chômé, à moins qu'il ne lui accorde le double de son salaire normal

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Territoire du Yukon Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria le jour du Dominion le jour de la Découverte la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël	salaire normal	salaire normal plus rémunération à taux et demi Travaux de surveillance, industries à opérations continues et services essentiels: salaire normal plus a) rémunération à taux et demi, ou b) un jour de congé payé à un autre moment L'employeur ne doit pas exiger d'un employé qui n'est pas tenu de travailler un jour férié, qu'il travaille une autre journée durant la semaine qui serait autrement un jour chômé à moins qu'il ne lui accorde la rémunération à taux et demi

CESSATION D'EMPLOI INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

Le gouvernement fédéral et neuf provinces - l'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec, la Saskatchewan et Terre-Neuve - ont une législation exigeant de l'employeur qu'il donne un préavis de cessation d'emploi individuelle à tout salarié dont l'emploi doit prendre fin[1]. Cinq de ces provinces, obligent également l'employé à donner un préavis à son employeur lorsqu'il quitte son emploi.

De plus, les gouvernements du Canada, du Manitoba, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario, du Québec et de Terre-Neuve obligent l'employeur à donner un préavis lorsqu'il projette de renvoyer ou de mettre à pied un groupe d'employés[1].

Le Code canadien du travail prévoit également le versement d'une indemnité de départ aux employés qui comptent cinq années de service ou plus. L'Ontario a également adopté des dispositions d'indemnité de départ lors d'une cessation d'emploi collective.

Neuf gouvernements ont intégré ces dispositions à leur législation sur les normes d'emploi: les Divisions V.2, V.3 et V.4 de la Partie III du Code canadien du travail, la Partie III, division 6 de la Loi sur les normes d'emploi de l'Alberta, la Partie 5 de la Loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique, la Partie III de la Loi sur les normes d'emploi du Manitoba, la Partie XII de la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario (1974), les articles 68 à 74 du Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse, la Partie II de la Loi sur le travail de l'Île-du-Prince-Édouard, la Partie VII de la Loi de 1977 sur les normes du travail de la Saskatchewan et la Partie VIII de la Loi sur les normes du travail de Terre-Neuve. Au Québec, les dispositions concernant le préavis de cessation d'emploi individuelle se trouvent dans la Loi sur les normes du travail et dans le Code civil, tandis que celles qui visent le préavis de cessation d'emploi collective font partie de l'article 45 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, ainsi que d'un règlement général édicté en vertu de cette Loi.

Les tableaux de référence qui suivent ce chapitre donnent la longueur du préavis exigé selon les dispositions sur la cessation d'emploi contenues dans les lois fédérale et provinciales.

CANADA

Cessation d'emploi individuelle

Les employés qui comptent trois mois consécutifs d'emploi continu ou plus ont droit à un préavis de cessation d'emploi ou de mise à pied de deux semaines. Des règlements définissent les circonstances où le préavis n'est pas requis dans le cas de mise à pied. Au lieu d'un avis, l'employeur peut accorder à l'employé deux semaines de salaire à son taux normal de rémunération pour ses heures normales de travail.

---

[1] La Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick, en attente de promulgation, prévoit maintenant un préavis pour les cessations d'emploi individuelles et collectives.

L'obligation de donner un préavis ne s'applique pas lorsque l'employé est congédié pour une juste cause.

Lorsqu'un employé demeure en fonction plus de deux semaines après la date de cessation d'emploi spécifiée dans le préavis, son emploi ne doit pas prendre fin, sauf avec son consentement écrit, à moins que l'employeur ne lui donne un autre préavis.

Le Code tient compte des dispositions de supplantation que peuvent contenir les conventions collectives. Lorsqu'une convention collective stipule qu'un employé dont le poste devient superflu est autorisé à supplanter un autre employé en invoquant son ancienneté, l'employeur satisfera aux exigences du préavis, soit en donnant au syndicat et à l'employé un préavis d'au moins deux semaines et en affichant une copie de ce préavis dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement, soit en versant au travailleur dont l'emploi prend fin un salaire tenant lieu de préavis.

Une fois le préavis donné, l'employeur ne peut modifier le salaire ni les autres conditions d'emploi sans le consentement écrit de l'employé. Au cours de la période de préavis, l'employé est rémunéré à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail.

Cessation d'emploi collective

Le Code oblige les employeurs à donner au ministre du Travail, en sus du préavis individuel donné à chaque employé, un préavis de congédiement collectif d'au moins 16 semaines lorsque l'emploi de 50 personnes ou plus doit prendre fin simultanément ou au cours d'une période de quatre semaines ou moins. Des règlements peuvent stipuler les dispositions de préavis dans le cas du congédiement d'un plus petit nombre d'employés.

Pour les besoins du congédiement collectif, la mise à pied équivaut à la cessation d'emploi, sauf dans des circonstances déterminées par les règlements.

Dans le calcul du nombre d'employés congédiés il faut inclure les surintendants et les gestionnaires. Les règlements soustraient de l'application des dispositions concernant la cessation d'emploi collective les travailleurs employés sur une base saisonnière ou irrégulière ou en vertu d'une entente selon laquelle ils sont libres d'accepter ou non de travailler lorsqu'on leur demande de le faire.

Il faut présenter le préavis par écrit au ministre du Travail et en envoyer des exemplaires à la Commission de l'Emploi et de l'Immigration, au ministre de l'Emploi et de l'Immigration et tout syndicat en cause. Lorsqu'il n'y a pas de syndicat, il faut informer les employés congédiés, soit par écrit, soit en affichant un avis dans l'établissement.

Le préavis doit indiquer la date prévue pour le congédiement ainsi que le nombre approximatif d'employés congédiés dans chaque catégorie d'emploi. Le règlement exige que le préavis indique aussi le nom de l'employeur et celui de tout syndicat agissant en qualité d'agent négociateur, l'endroit où la cessation d'emploi doit se produire, la nature de l'industrie et le motif de la cessation d'emploi. En outre, l'employeur et le syndicat doivent fournir au ministère de l'Emploi et de l'Immigration tous les renseignements demandés afin d'aider les employés. L'employeur et le syndicat doivent tous deux collaborer avec le ministère pour faciliter le réemploi des employés congédiés.

L'employeur doit également constituer un comité mixte de planification formé d'au moins quatre membres dont la moitié au moins sont représentants des employés excédentaires. Le mandat du comité est de concevoir un programme d'adaptation afin d'éliminer la nécessité de recourir à la cessation de l'emploi ou de minimiser les conséquences de cette cessation pour les employés excédentaires et d'aider ces derniers à obtenir un autre emploi. L'employeur et le syndicat ou les employés excédentaires qui ont nommé les membres du comité doivent collaborer avec celui-ci et l'aider à planifier un programme d'adaptation. Ainsi, ils doivent, à la demande du comité, fournir sans délai les renseignements personnels pertinents.

Un inspecteur peut surveiller et, sur demande, aider à la constitution et au fonctionnement d'un comité mixte de planification; il peut également assister aux réunions du comité à titre d'observateur.

Une fois le programme d'adaptation entièrement ou partiellement planifié, les membres représentant l'une ou l'autre faction peuvent unanimement demander au ministre, s'ils sont insatisfaits, de nommer un arbitre qui aidera le comité à élaborer un programme et qui règlera les questions contestées. Cet arbitre ne peut pas remettre en question la décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi des travailleurs excédentaires ou surseoir à la cessation de l'emploi de ces personnes.

La conception d'un programme d'adaptation achevée, l'employeur doit le mettre en oeuvre et tous les travailleurs visés doivent collaborer et participer à son exécution.

L'obligation de donner un préavis collectif peut être levée par ordre du ministre du Travail, pour un établissement industriel ou une catégorie donnée d'employés si le ministre est convaincu que cette exigence nuirait indûment aux intérêts des employés ou à l'exploitation de l'entreprise, ou si cette obligation s'avérait inutile parce que des mesures ont été entreprises visant à aider les employés excédentaires, mesures substantiellement semblables à celles prévues par le Code.

Aux fins du préavis de cessation d'emploi collective, le Règlement du Canada sur les normes du travail précise que l'établissement industriel comprend toutes les succursales de l'entreprise d'un employeur se trouvant dans une division régionale établie en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage. Des annexes indiquent ce qui constitue des établissements industriels dans le cas du Canadien National, du Canadien Pacifique, de la Société Air Canada et de CP Air.

Indemnité de départ

Le Code canadien du travail exige que l'employeur mettant fin à l'emploi d'un employé qui a terminé 12 mois d'emploi continu verse à l'employé une indemnité de départ. L'indemité de départ doit être l'équivalent de deux jours de salaire au taux normal pour les heures normales de travail de l'employé, à l'égard de chaque année d'emploi terminée comprise dans sa période d'emploi continu au service de l'employeur, ou cinq jours de salaire au taux normal pour les heures normales, soit le montant le plus élevé.

L'employeur est exempté de l'application des dispositions concernant l'indemnité de départ lorsque l'employé, soit dès qu'il cesse d'être employé par l'employeur, soit antérieurement, a droit à une pension en vertu d'un régime de pension auquel contribue l'employeur et qui est enregistré en application de la Loi sur les normes des prestations de pension. De plus, les dispositions concernant l'indemnité de départ ne s'appliquent pas si l'employé a de même droit à une pension en vertu de la Loi sur la sécurité de la vieillesse ou à une pension ou rente de retraite en vertu du Régime de pensions du Canada ou en vertu du Régime des rentes du Québec.

Dispositions particulières

Le Règlement du Canada sur les normes du travail établit les circonstances où la mise à pied n'est pas considérée comme une cessation d'emploi pour les fins de l'indemnité de départ et du préavis de cessation d'emploi individuelle ou collective.

Aucun préavis n'est requis lorsque la mise à pied découle d'une grève ou d'un lock-out, lorsque sa durée est de trois mois ou moins ou qu'elle est effectuée conformément à une disposition d'une convention collective.

Dans les circonstances suivantes, une mise à pied de plus de trois mois ne constitue pas non plus une cessation d'emploi: lorsque l'employeur avertit l'employé qu'il sera rappelé au travail à une date déterminée ou dans un délai déterminé ne devant pas dépasser six mois, et qu'il rappelle effectivement l'employé ou lorsque, durant la période de la mise à pied, l'employé continue de recevoir de son employeur des paiements dont le montant a été convenu mutuellement, l'employeur continue de verser des cotisations à un régime de pension ou l'employé touche effectivement ou a droit de toucher des prestations supplémentaires de chômage, ou encore lorsque la durée de la mise à pied est de moins de 12 mois et l'employé conserve des droits de rappel en vertu d'une convention collective.

Aux fins de la cessation d'emploi individuelle ou collective, des indemnités de départ et des congés de maternité, la continuité d'emploi n'est pas interrompue lorsqu'un employé s'est absenté de son travail par suite d'une mise à pied qui ne constitue pas une cessation d'emploi, ou lorsque l'employeur autorise ou excuse l'absence d'un employé. Par ailleurs, aux fins de calcul de la durée d'une mise à pied, lorsque celle-ci est d'une durée de trois mois ou moins ou lorsqu'elle suit l'une des conditions énumérées au paragraphe précédent (sauf lorsqu'un employé continue de recevoir des paiements ou lorsqu'un employeur continue de

verser des sommes au bénéfice de l'employé), toute période de réemploi de deux semaines n'est pas comptée.

Lorsqu'une convention collective prévoit une formule de négociation et de règlement final des questions relatives aux cessations d'emploi collectives ou vise à minimiser les conséquence d'une telle cessation d'emploi et à aider les employés à obtenir un autre emploi, celle-ci doit s'appliquer.

Les dispositions établissant un comité mixte de planification ne s'appliquent pas dans le cas où la cessation d'emploi collective résulte de changements technologiques, au sens du Code.

ALBERTA

Cessation d'emploi individuelle

La Loi sur les normes d'emploi de l'Alberta oblige les employeurs à donner aux employés un préavis écrit de cessation d'emploi ou à leur verser un montant d'argent tenant lieu de préavis.

Ces stipulations ne s'appliquent pas si l'employé justifie de moins de trois mois de service; travaille dans l'industrie de la construction où il occupe un poste autre qu'un poste d'employé de bureau sur le chantier; est employé pour une durée ou une tâche déterminée ne dépassant pas 12 mois; est temporairement mis à pied ou renvoyé pour un motif valable; est mis à pied après avoir refusé un autre emploi raisonnable ou un travail auquel il aurait accès dans le cadre d'un système d'ancienneté; ne travaille pas à cause d'une grève ou d'un lock-out; est mis à pied et ne retourne pas au travail dans les sept jours qui suivent son rappel au travail; est employé en vertu d'un accord selon lequel il peut travailler ou ne pas travailler pour une période temporaire; a l'âge de la retraite selon la pratique établie de l'employeur; est employé en vertu d'un contrat qu'il est devenu impossible d'exécuter ou qui est compromis par un événement fortuit ou imprévisible; est employé de façon saisonnière ou affecté à des tâches de destruction des broussailles.

Une mise à pied temporaire est définie comme une mise à pied de moins de 60 jours, ou une mise à pied de 60 jours ou plus quand l'employé continue de recevoir un salaire ou des paiements remplaçant son salaire dont le montant a été convenu par l'employeur et l'employé, ou que l'employeur contribue à un régime de pension, à un régime d'assurance ou à un autre régime similaire.

Dispositions générales

Une fois l'avis donné, les salaires et autres conditions d'emploi ne doivent pas être modifiés. Pendant la période de l'avis, l'employé doit être rémunéré à son taux régulier pour ses heures régulières de travail.

Des périodes successives d'emploi pour le même employeur peuvent être accumulées, à moins d'une interruption de plus de trois mois.

Lorsque l'employé continue de travailler après l'expiration de la période d'avis, l'avis perd tout effet.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Cessation d'emploi individuelle

En Colombie-Britannique, l'employeur est tenu d'aviser par écrit deux semaines à l'avance un employé qui justifie de six mois consécutifs d'emploi au moins. Après une période d'emploi de trois années consécutives, cet avis est d'une semaine de plus, et d'une semaine additionnelle pour chaque année subséquente, jusqu'à concurrence de huit semaines.

L'employeur peut verser à l'employé une indemnité de départ équivalente à la période de préavis requise en remplacement de l'avis. L'indemnité de départ est équivalente au salaire hebdomadaire normal de l'employé ou à son salaire hebdomadaire moyen au cours des huit dernières semaines pendant lesquelles il a tiré un revenu, selon le plus élevé de ces deux montants.

Ces exigences ne s'appliquent pas quand l'employé a été renvoyé pour un motif valable; qu'il est employé en vertu d'un accord selon lequel il peut travailler ou ne pas travailler pour une période temporaire; est employé pour une durée ou des tâches déterminées de 12 mois ou moins; est temporairement mis à pied; s'est vu offrir et a refusé un autre emploi raisonnable et est employé en vertu d'un contrat d'emploi qu'il est impossible de mettre à exécution en raison d'événements ou de circonstances imprévisibles.

Dispositions générales

Après avoir donné l'avis requis, l'employeur ne peut modifier les salaires et les conditions d'emploi sans le consentement de l'employé.

À la cessation d'emploi, l'employeur doit payer sans tarder à l'employé tout le salaire qu'il lui doit. Lorsque l'employé touche un salaire, l'employeur doit lui remettre au moins l'équivalent horaire de sa rémunération pour chaque heure de travail pour laquelle il n'a pas déjà été rémunéré.

Lorsque l'employé continue de travailler après l'expiration de la période d'avis, l'avis n'a plus d'effet.

Les employés engagés pour une durée déterminée en vue d'un travail qui doit se faire dans un délai de 12 mois et qui continuent à être employés pendant trois mois ou plus après l'achèvement de la tâche ou la durée de l'emploi, doivent être considérés comme des employés réguliers et ils ont droit à un avis de cessation d'emploi. La période d'emploi est réputée commencer au début de la période ou de la tâche déterminée.

Lorsqu'un employeur met à pied temporairement un employé et que la mise à pied est plus longue que la période prévue, l'employé doit toucher une indemnité de départ au lieu d'un avis si son emploi a été terminé sans avis au moment de la première mise à pied. Par mise à pied temporaire, on entend une mise à pied d'au plus 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines quand l'employeur rappelle l'employé dans un délai déterminé par le directeur des normes d'emploi.

Lorsqu'un employeur a sensiblement modifié une condition d'emploi et que la Commission des normes d'emploi est convaincue qu'il a agi ainsi dans le but de décourager l'employé de continuer à travailler, la Commission peut déclarer que l'employeur a mis fin à l'emploi de l'employé.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Cessation d'emploi individuelle

Dans l'Île-du-Prince-Édouard l'employeur n'a pas le droit de congédier ni de mettre à pied un employé qui compte plus de trois mois de service continu sans lui donner un préavis écrit d'au moins une semaine. À la cessation d'emploi, le travailleur a droit à ce qu'il a gagné pendant la semaine ou, si la somme est plus élevée, à ses gains hebdomadaires normaux, à l'exclusion des heures supplémentaires. S'il y a cessation d'emploi sans préavis, l'employé a droit à son salaire normal d'une semaine, à l'exclusion des heures supplémentaires.

La loi de l'Île-du-Prince-Édouard oblige également l'employé qui compte trois mois de service ou plus à donner au moins une semaine de préavis à son employeur lorsqu'il désire quitter son emploi.

L'obligation de donner un préavis s'applique à tous les employeurs et leurs employés à l'exception des travailleurs agricoles, des travailleurs de la construction, des établissements de tourisme fonctionnant moins de 6 mois par année et des étudiants employés durant la période s'échelonnant entre le 1er mai et le 1er octobre. Le préavis n'est pas requis lors d'un licenciement pour raison juste et suffisante y compris la pénurie de travail.

Toute disposition d'un contrat de service ou d'une pratique reconnue qui est plus favorable en ce qui concerne les cessations d'emploi l'emporte sur les dispositions de la loi.

Il n'y a rien dans la loi en ce qui a trait au préavis de cessation d'emploi collective.

MANITOBA

Cessation d'emploi individuelle

Au Manitoba, les employeurs et les employés, dans quelque travail ou quelque profession que ce soit, sauf le travail agricole, doivent donner un préavis de cessation d'emploi d'une durée égale à une période de paie normale, sauf pour les employés dont la période de paie s'étend au-delà d'un mois. Dans ce dernier cas, il faut donner un préavis raisonnable. Il n'est pas nécessaire de donner un préavis si l'employé est embauché pour une période fixe, sauf si, après entente mutuelle, l'emploi s'est continué après la fin de la période. Le préavis n'est pas non plus requis lorsque l'emploi prend fin à cause d'inconduite ou d'actes de violence de la part de l'employé en cause.

L'obligation de donner un préavis ne s'applique pas s'il existe dans l'industrie une coutume ou une pratique générale contraire aux dispositions de la loi ou si une convention collective établit des conditions différentes au sujet du préavis. Si l'emploi se termine pendant les deux premières semaines de travail d'un employé, il n'est pas nécessaire de donner un avis à moins que l'employeur et l'employé n'aient convenu, par écrit, que les exigences de la loi s'appliqueront.

L'employeur est autorisé à adopter une pratique selon laquelle il peut mettre fin à l'emploi d'un employé moyennant un délai de préavis plus court que celui que prévoit la loi; cette pratique est considérée comme étant établie un mois après que l'employeur en fait part, par écrit, à chacun de ses employés et que les dispositions pertinentes ont été affichées dans l'établissement. Il faut informer tout nouvel employé, par écrit, de la pratique en cours, au moment où il entre en fonction.

Dans les cas où le préavis obligatoire n'a pas été donné, on peut porter plainte par écrit au ministre du Travail, dans les 90 jours qui suivent la cessation d'emploi. Le ministre peut mener lui-même une enquête sur la plainte ou confier celle-ci à la Commission du travail. La loi stipule la procédure à suivre pour le règlement de ces plaintes.

Cessation d'emploi collective

Le Manitoba exige qu'un préavis écrit de quatre semaines soit donné au ministre du Travail lors de mises à pied collectives touchant 50 employés ou plus. Une copie du préavis doit être transmise au syndicat accrédité ou reconnu. Lorsqu'il n'y a pas de syndicat, le préavis doit être donné aux employés qui sont mis à pied soit par écrit, soit en affichant un avis dans l'établissement. Le préavis écrit doit indiquer la date prévue de la mise à pied et le nombre approximatif d'employés dont il est mis fin à l'emploi dans chaque catégorie professionnelle. Les règlements peuvent exiger que le préavis renferme d'autres renseignements. En outre, on doit collaborer avec le ministre afin de trouver de nouveaux emplois pour les employés mis à pied.

Les dispositions concernant le préavis de cessation d'emploi collective ne s'appliquent pas lorsque les employés sont embauchés pour une période ou une tâche précise d'une durée de 12 mois ou moins, s'ils sont mis à pied en vertu de règlements[1], s'ils refusent un autre travail

---

[1]Une mise à pied n'est pas considérée être une cessation d'emploi si 1) l'industrie est de nature saisonnière et, qu'au moment de son embauche le salarié est averti qu'il peut faire l'objet d'une mise à pied pour ensuite être rappelé au travail; 2) la durée de la mise à pied est de huit semaines ou moins durant une période de 16 semaines consécutives; 3) la durée de la mise à pied est de plus de huit semaines mais l'employeur rappelle au travail ses salariés, à la date ou aux dates fixées par le ministre; ou 4) la durée de la mise à pied est de plus de huit semaines mais le salarié continue de recevoir des versements tels que convenu ou l'employeur continue de faire des versements au bénéfice de l'employé à un régime de pension ou d'assurance.

raisonnable offert par l'employeur ou en vertu d'un régime d'ancienneté, si, après une mise à pied, ils ne reprennent pas le travail dans un délai raisonnable après avoir été rappelés par leur employeur, s'ils ne travaillent pas à cause d'une grève ou d'un lock-out, s'ils travaillent dans l'industrie de la construction, s'ils se rendent coupables d'inconduite volontaire, de désobéissance ou de négligence au travail, s'ils sont embauchés en vertu d'un contrat qui est ou est devenu impossible à respecter ou qui est annulé en raison d'événements fortuits ou imprévisibles, s'ils sont embauchés en vertu d'une entente selon laquelle ils peuvent décider de travailler ou non lorsqu'on en fait la demande, s'ils ont atteint l'âge de la retraite selon la pratique établie de l'employeur. Le ministre peut, par ordre, prévoir des dérogations aux dispositions de la loi concernant la cessation d'emploi collective si l'application des dispositions nuit indûment aux intérêts des travailleurs ou de l'employeur ou entrave considérablement la marche de l'établissement industriel.

Une fois le préavis donné, le salaire et les autres conditions d'emploi ne doivent pas être modifiés sauf avec l'accord écrit de l'employé ou si une convention collective en vigueur autorise de telles modifications ou de tels changements.

L'employeur peut mettre fin, sans préavis, à l'emploi d'un travailleur s'il informe ce dernier par écrit de ce fait et lui verse l'équivalent du salaire qu'il aurait touché pour les heures normales de travail au cours de la période visée par le préavis ainsi que toute indemnité de congé annuel à laquelle l'employé a droit. L'employeur doit également verser à l'employé une telle somme lorsque ce dernier a été mis à pied et qu'en vertu de la durée de la mise à pied ou autrement, celle-ci est devenue une cessation d'emploi.

Tout employé qui désire mettre fin à son emploi avant la date d'expiration du préavis doit en informer par écrit son employeur.

L'employeur et le syndicat représentant les employés touchés par la cessation de l'emploi doivent collaborer avec le ministre à l'égard de tout programme ou mesure visant à faciliter le réemploi des travailleurs en cause.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Cessation d'emploi individuelle

En Nouvelle-Écosse, le Code interdit à un employeur de congédier ou de mettre à pied un employé qui compte au moins trois mois de service sans lui donner d'abord un préavis écrit, qu'il s'agisse d'une cessation d'emploi individuelle ou collective.

Un employé comptant trois mois ou plus d'emploi doit aussi donner un préavis à son employeur avant de quitter son emploi, sauf lorsque l'employeur n'a pas respecté les conditions d'emploi. La période de préavis varie selon la durée de l'emploi.

De 3 mois à 2 ans ..... 1 semaine
2 ans ou plus ..... 2 semaines

Cessation d'emploi collective

Le préavis de cessation d'emploi collective doit être donné à chaque employé touché lorsque dix employés ou plus doivent être congédiés ou mis à pied au cours d'une période de quatre semaines ou moins. La période de préavis varie selon le nombre de travailleurs congédiés. Le ministre du Travail doit être avisé par écrit de tout préavis collectif.

Dispositions générales

Lorsqu'une personne continue à être employée après l'expiration de la période de préavis, pendant une période plus longue que celle du préavis, l'employeur doit lui donner un nouveau préavis avant de pouvoir mettre fin à son emploi.

Des périodes successives d'emploi peuvent s'accumuler sauf s'il y a eu un intervalle de plus de 13 semaines entre deux périodes d'emploi; dans ce dernier cas, c'est la dernière période d'emploi qui entre en ligne de compte.

L'employeur ne doit pas modifier les salaires et les conditions d'emploi après qu'un préavis a été donné, soit par l'employeur, soit par l'employé; à l'expiration de la période du préavis, l'employeur doit verser à l'employé toute rémunération à laquelle il a droit.

Le préavis peut reposer sur la réalisation d'un événement futur, si la période de préavis requise est respectée.

Un employeur peut mettre fin à l'emploi d'un travailleur au moment de la signification du préavis, s'il verse à l'employé un salaire tenant lieu de préavis. Cette rémunération doit être l'équivalent du montant que l'employé aurait touché à son taux normal de salaire au cours d'une semaine normale de travail, sans heures supplémentaires, pendant la période prescrite du préavis.

Comme on l'a mentionné précédemment, le préavis est requis dans le cas d'une mise à pied. Cette exigence ne s'applique pas lorsqu'une personne est mise à pied pour six jours consécutifs ou moins ou dans des circonstances précisées par les règlements. Un employé qui n'a pas droit au préavis en raison de la durée de la mise à pied et dont l'emploi prend fin subséquemment (mise à pied prolongée ou autre raison) doit toucher un salaire tenant lieu de préavis comme si son emploi avait cessé sans préavis lors de la mise à pied originale.

L'obligation de donner un préavis ne s'applique pas lorsque l'employé s'est rendu coupable d'inconduite ou de désobéissance volontaire ou d'une négligence volontaire au travail qui n'a pas été excusée par l'employeur.

Les personnes embauchées pour une période déterminée ou pour un travail d'une durée de 12 mois ou moins n'ont pas droit au préavis. Toutefois, si une personne continue d'être employée pendant trois mois ou plus après avoir terminé sa période d'emploi ou son travail, elle doit être considérée comme un employé régulier et, dans ce cas, elle a droit au préavis. Sa période d'emploi est réputée commencer au début de la période déterminée ou de la tâche particulière.

En outre, les personnes congédiées ou mises à pied pour toute raison indépendante de la volonté de l'employeur n'ont pas droit au préavis lorsque l'employeur s'est raisonnablement efforcé de prévoir et d'éviter la cause du congédiement. Cette raison pourrait être notamment un conflit ouvrier, la destruction de l'usine ou des machines, le manque de matériaux, l'annulation ou la pénurie de commandes et des mesures prises par les autorités gouvernementales.

Sont aussi exclues les personnes à qui l'employeur a offert un autre travail raisonnable ou qui ont atteint l'âge de la retraite selon la pratique établie par l'employeur. Les employés de l'industrie de la construction ne sont pas liés par la condition du préavis à donner ou à recevoir. De plus, les règlements peuvent exempter des personnes occupées à toute activité, affaire, travail, métier ou profession ou à toute branche de ceux-ci.

Les semaines de congé annuel ne sont pas comprises dans la durée de la période de préavis, à moins que l'employé ne consente à prendre son congé annuel pendant ladite période.

ONTARIO

Cessation d'emploi individuelle

En Ontario, l'employeur doit donner avis par écrit à un employé dont l'emploi prendra fin, à condition que l'employé compte trois mois de service ou plus; la durée de la période de préavis varie selon la période d'emploi.

On appelle période d'emploi la période écoulée depuis la date du début de l'emploi jusqu'à la date à laquelle l'avis a été ou aurait dû être donné. Si un employé, qui a reçu un préavis de cessation d'emploi conformément à la loi, accepte un travail temporaire offert par son employeur pour une période n'excédant pas 13 semaines ou pour quelque période supplémentaire autorisée par le directeur suivant la date d'expiration du délai de l'avis, cette période temporaire s'ajoute au calcul de la période d'emploi. On peut accumuler des périodes consécutives d'emploi, à moins qu'il y ait eu une interruption de plus de 13 semaines dans l'emploi. Dans un tel cas, la période du dernier emploi représente la durée du service aux fins du préavis.

Cessation d'emploi collective

La loi oblige l'employeur à donner un préavis de cessation d'emploi collective lorsqu'il projette de mettre fin à l'emploi de 50 personnes ou plus dans un délai de quatre semaines ou moins. Le délai du préavis dépend du nombre de travailleurs en cause.

Lorsqu'au plus 10 p. 100 des employés dans un établissement doivent être congédiés au cours d'une période de 4 semaines, et que le nombre total de ces employés s'élève à 50 personnes ou plus, l'employeur est tenu de donner avis de cessation d'emploi dans le cas d'un congédiement personnel, à moins que l'abandon permanent de l'ensemble ou d'une partie des affaires de l'employeur ne soit la cause de la cessation d'emploi.

On ne tient pas compte du nombre de personnes qui ont travaillé moins de trois mois dans le calcul du nombre d'employés dans un établissement, et ces personnes n'ont pas droit à un avis de cessation d'emploi.

Les employés qui reçoivent un avis de cessation d'emploi collective doivent signifier par écrit à leur employeur qu'ils ont l'intention de cesser de travailler. Un employé qui a travaillé pour le compte de l'employeur durant moins de deux ans doit donner un avis d'une semaine et, celui qui a travaillé deux ans ou plus un avis de deux semaines.

Une indemnité de départ correspondant à une semaine de salaire pour chaque année de service, jusqu'à un maximum de 26 années, est payable à chaque employé justifiant de cinq années de service ou plus lors d'une cessation d'emploi de 50 employés ou plus dans une période de six mois.

Dispositions générales

Un certain nombre de dispositions s'appliquent à la fois au préavis individuel et au préavis collectif.

Une fois le préavis donné, un employé doit continuer à travailler jusqu'à ce que le délai d'avis ait pris fin. Les semaines de congé annuel doivent être exclues de la période d'avis, à mois que l'employé ne consente, après réception du préavis, à prendre son congé annuel pendant la période de préavis. Un employé qui a reçu un préavis peut être assigné à un travail temporaire pour une période n'excédant pas 13 semaines depuis la date d'expiration du délai de l'avis, sans qu'il doive recevoir un nouvel avis de cessation d'emploi avant que son emploi ne prenne fin. Il est également possible, avec l'autorisation du directeur, d'accorder des périodes supplémentaires de travail temporaire sans qu'un nouvel avis ne soit requis.

En vertu de la loi, l'employeur doit donner un préavis de cessation d'emploi ou verser la rémunération ou le salaire équivalent. L'employeur qui met fin à l'emploi d'un travailleur sans avis doit l'en informer par écrit et lui verser l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné s'il avait fourni des heures normales de travail pendant la période de préavis. La rémunération payable en remplacement du préavis est considérée comme un salaire aux fins de la loi.

L'employeur doit, à la demande du ministre, collaborer relativement à toute mesure ou tout programme destiné à faciliter le réemploi des travailleurs licenciés, par exemple à l'établissement, le fonctionnement et à la contribution aux dépenses et coûts raisonnables d'un comité spécial.

Il est défendu à l'employeur de modifier le taux de salaire ou toute autre condition d'emploi d'une personne à qui il a donné un préavis de cessation d'emploi et, à l'expiration du délai d'avis, il doit lui verser le salaire et l'indemnité de congé auxquels il a droit.

La loi s'applique aux mises à pied autres que les mises à pied temporaires, au sens où l'entend la loi. Le préavis de mise à pied pendant une période indéfinie est considéré comme un préavis de cessation d'emploi.

Par mise à pied temporaire on entend: (1) une mise à pied ne dépassant pas 13 semaines au cours de toute période de 20 semaines consécutives; (2) une mise à pied de plus de 13 semaines si, a) la personne continue de recevoir des paiements de l'employeur, b) l'employeur continue de verser des paiements en faveur de la personne mise à pied en vertu d'un régime de retraite ou de pension de bonne foi ou en vertu d'un régime reconnu d'assurance collective ou d'assurance-employés, c) la personne mise à pied touche des prestations supplémentaires de chômage, ou, d) il y a droit mais n'en reçoit pas parce qu'elle travaille ailleurs durant la période de mise à pied; ou (3) une mise à pied de plus de 13 semaines lorsque l'employeur rappelle la personne au travail dans le délai fixé par le directeur des normes d'emploi.

Les dispositions concernant le préavis ne s'appliquent pas à une personne qui est mise à pied ou dont l'emploi prend fin au cours ou en raison d'une grève ou d'un lock-out à son lieu d'emploi ou qui a été employée pendant moins de trois mois. Sont également exemptées des dispositions relatives au préavis: (1) une personne qui est mise à pied a) après avoir refusé une offre de la part de son employeur de travailler à un autre emploi à peu près équivalent, ou b) après avoir refusé un autre emploi qui lui est offert en vertu d'un régime d'ancienneté; (2) une personne qui est mise à pied et qui ne retourne pas au travail dans un délai raisonnable après y avoir été convoquée par l'employeur; (3) une personne employée en vertu d'une entente selon laquelle elle peut décider de travailler ou de ne pas travailler pendant une certaine période lorsqu'on lui demande de le faire et, (4) une personne qui a atteint l'âge de la retraite selon la pratique établie par l'employeur.

Les employeurs engagés dans certaines activités de construction de navires sont exemptés de l'obligation de signifier un avis de cessation d'emploi aux employés qui touchent des prestations supplémentaires d'assurance-chômage, si ces employés acceptent cette exemption.

Un employeur n'est pas tenu de donner avis à une personne employée pour une période ou une tâche déterminée. Advenant, cependant que cette période ou la durée de cette tâche dépasse un maximum de 12 mois ou que la personne poursuive son travail pendant trois mois ou plus après avoir terminé la période ou la tâche en question, les dispositions concernant l'avis s'appliquent.

Une personne qui est trouvée coupable d'inconduite volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire de ses devoirs et que l'employeur n'a pas excusée n'a pas droit à un avis de cessation d'emploi. L'employeur n'est pas tenu non plus de donner avis si la mise à exécution d'un contrat de travail devient impossible ou est compromise en raison d'une circonstance ou d'un événement fortuit ou imprévisible.

Un avis de cessation d'emploi peut être soumis à la condition que se produise un événement futur.

Un employé peut mettre fin à son emploi immédiatement après avoir reçu l'avis si son employeur est coupable d'une infraction aux conditions d'emploi.

Les employeurs de l'industrie de la construction ont été exemptés de l'obligation de donner un avis. Les autres employeurs y sont tenus, y compris la Couronne et ses sociétés. Ont droit à l'avis de cessation les professionnels, les enseignants, les pêcheurs (pêche commerciale), les domestiques, les travailleurs agricoles et les vendeurs.

Les règlements tiennent compte des dispositions relatives à la supplantation prévues dans les conditions d'emploi. Lorsque les conditions d'emploi autorisent un employé dont le poste devient superflu à supplanter un autre employé en faisant valoir son ancienneté, on peut se conformer à l'exigence du préavis en affichant, dans un endroit bien à la vue dans l'établissement, un avis contenant les faits saillants pertinents.

QUÉBEC

Cessation d'emploi individuelle

La Loi sur les normes du travail stipule qu'à l'exception des cas où un contrat porte sur une durée déterminée ou une entreprise précise, l'employé qui justifie de trois mois de service ininterrompu avec le même employeur a droit à un avis écrit de six mois au moins avant d'être congédié ou mis à pied.

Cet avis doit être d'une semaine si l'employé compte moins d'une année de service ininterrompu, de deux semaines s'il en compte de un à cinq ans, de quatre semaines s'il en compte de cinq à 10 ans et de huit semaines s'il en compte dix ans et plus. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux cadres supérieurs.

Sauf dans le cas d'un écart grave de conduite de l'employé ou d'un événement fortuit, l'employeur qui omet de donner un préavis doit payer à l'employé au moment de la cessation d'emploi un montant égal à son salaire pour une période égale à la période du préavis.

À l'expiration du contrat d'emploi, un employé peut demander à son employeur de lui remettre un certificat de travail dans lequel les renseignements suivants, et uniquement les renseignements suivants, doivent figurer: la nature et la durée de son emploi, les dates auxquelles son

emploi a commencé et a pris fin, ainsi que le nom et l'adresse de l'employeur. Le certificat ne doit pas faire mention de la qualité du travail ni du comportement de l'employé.

Au Québec, l'article 1668 du Code civil exige d'un domestique, d'un serviteur, d'un compagnon ou d'un journalier employé à la semaine, au mois, ou à l'année, un avis de départ d'une semaine s'il est engagé à la semaine, de deux semaines s'il est engagé au mois, et d'un mois s'il est engagé à l'année. L'employeur doit donner un avis analogue lorsque les services d'un employé ne sont plus requis.

Certains décrets édictés en vertu de la Loi des décrets de convention collective exigent aussi un avis de cessation d'emploi.

Cessation d'emploi collective

En vertu de l'article 45 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, un employeur qui, pour des motifs d'ordre technologique ou économique, se propose de licencier dix employés ou plus dans un délai de deux mois, est tenu de donner un préavis au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre.

L'expression employée ne comprend pas les travailleurs saisonniers ou occasionnels, ni un directeur ou administrateur d'une société.

Un employeur de l'industrie de la construction ou un employeur qui exploite une entreprise de nature saisonnière ou intermittente n'est pas tenu de donner un avis. La loi ne s'applique pas non plus à un établissement touché par une grève ou un lock-out.

L'expression licenciement comprend les mises à pied, mais l'employeur n'est pas tenu de donner avis s'il met des employés à pied pendant une période indéterminée, à moins que la mise à pied ne se prolonge durant plus de six mois.

Si un événement fortuit ou imprévisible empêche un employeur de donner le préavis, il doit en informer le ministre aussitôt que possible et prouver qu'il lui était impossible de se conformer à la loi. Le ministre déterminera alors, de concert avec l'employeur, le délai d'avis qui doit être appliqué.

L'avis que l'employeur doit expédier par la poste à la Direction de la main-d'oeuvre du ministère, et qui entre en vigueur à la date où il a été posté, doit indiquer: a) le nom et l'adresse de l'employeur ou de l'établissement; b) la nature du produit ou des services principaux; c) les noms et adresses des associations de salariés; d) les motifs du licenciement collectif; e) la date à laquelle le licenciement collectif sera effectué; f) le nom au complet de chacun des employés susceptibles d'être licenciés.

La loi exige également que l'employeur, à la demande du ministre, participe immédiatement à l'organisation d'un comité de reclassification des emplois, dont la tâche est d'étudier et de recommander des moyens pratiques pour le rétablissement des employés licenciés. Le syndicat accrédité ou les employés, s'il n'y a pas de syndicat, doivent également être représentés au sein du comité. L'employeur doit fournir des fonds au comité dans la mesure convenue avec les parties. La Direction de la main-d'oeuvre du ministère est chargée d'organiser ces comités et de voir à leur bon fonctionnement.

Les parties peuvent, avec le consentement du ministre et sous réserve de conditions établies par lui, établir un fonds de reclassification. Au besoin, plusieurs employeurs et syndicats accrédités peuvent établir un fonds mutuel.

SASKATCHEWAN

Cessation d'emploi individuelle

En Saskatchewan, un employeur ne peut congédier ou licencier sans motif, abstraction faite d'une pénurie de travail, un employé qui a été à son service de façon continue pour une période de trois mois ou plus sans lui donner un préavis écrit. À la cessation d'emploi, l'employé a droit à la plus élevée des sommes de son salaire réel pendant la période de préavis ou de ses gains habituels pendant cette période à l'exclusion des heures supplémentaires. Lorsque l'employé ne reçoit pas de préavis, il a droit à son salaire habituel pour la période minimale de préavis requise, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Si le contrat de service ou la pratique veut que l'employé ait droit à une plus longue période de préavis, ou à une indemnité plus élevée, les dispositions pertinentes s'appliquent.

Lorsque le salaire de l'employé varie d'une semaine à l'autre, on calcule son salaire hebdomadaire normal en établissant la moyenne de ses gains, à l'exclusion des heures supplémentaires, des quatre semaines qui ont précédé immédiatement la date du préavis ou, si aucun préavis n'a été donné, la date du congédiement ou de la mise à pied. L'employeur doit verser la rémunération entière de l'employé dans les 14 jours qui suivent la journée où l'emploi de ce dernier a pris fin.

L'employeur doit, dans un délai de 14 jours, verser à l'employé, en sus de tous les montants qui lui sont dus, son salaire moyen pour la période de son emploi auprès de l'employeur. Si, toutefois, l'employé a, à quelque moment que ce soit, eu le droit de prendre un congé annuel en vertu de toute loi, coutume ou entente ou en vertu de son contrat de service, l'employeur doit, dans les 14 jours, verser à l'employé, en sus de tout autre montant qui lui est dû, son salaire moyen pour la période d'emploi entre la date à laquelle il a eu droit à son dernier congé annuel et la date de la cessation d'emploi.

L'obligation de donner un préavis s'applique à tous les employés et à leurs employeurs, à l'exclusion des travailleurs agricoles et des domestiques. Sont également exclues certaines personnes handicapées, les employés dans les domaines de l'élevage de bestiaux et de la culture maraîchère et ceux qui travaillent dans des entreprises familiales.

La loi de la Saskatchewan ne renferme aucune disposition sur le préavis dans les cas de cessation d'emploi collective.

TERRE-NEUVE

Cessation d'emploi individuelle

À Terre-Neuve, l'employeur et l'employé sont tenus de donner un avis de cessation d'emploi.

L'obligation du préavis ne s'applique pas lorsqu'une période d'avis de cessation d'emploi est prévue dans la convention collective au sens de la Loi sur les relations de travail de 1977, ou dans un contrat de service liant l'employeur et l'employé. Cette exception ne s'applique que si la période de préavis est la même pour les employeurs et les employés.

L'employeur n'est pas tenu de donner un préavis lorsque l'employé a refusé consciemment d'obéir à un ordre légitime de l'employeur ou a fait preuve de mauvaise conduite; lorsqu'il paie à l'employé une somme correspondant au salaire normal qui couvre la période du préavis; lorsque l'employé est mis à pied pour une période n'excédant pas une semaine; lorsque l'employé est engagé à contrat pour une période déterminée qui n'excède pas 12 mois; lorsque l'employé rejette l'offre d'un autre emploi valable fournie par l'employeur; lorsque l'employé a atteint l'âge de la retraite ou lorsque le contrat de travail entre l'employeur et l'employé a existé moins d'un mois.

Il y a aussi des circonstances où l'employé n'est pas tenu de donner un préavis de cessation d'emploi: par exemple, si l'employé n'a pas été traité justement par l'employeur, ou, si l'employé paie à l'employeur une somme égale au montant qu'il gagnerait durant la période qui couvre le préavis, ou, si l'employé est engagé à contrat pour une période déterminée qui n'excède pas 12 mois ou encore si le contrat de travail entre l'employeur et l'employé a existé moins d'un mois.

Les dispositions ayant trait au préavis individuel de cessation d'emploi ne s'appliquent pas à l'industrie de la construction.

Cessation d'emploi collective

Le préavis de cessation d'emploi collective doit être donné à chaque employé touché lorsque 50 employés ou plus doivent être congédiés ou mis à pied à l'intérieur d'une période de quatre semaines. La période de préavis varie selon le nombre de travailleurs congédiés et le ministre du Travail doit être avisé par écrit de tout préavis collectif.

Lorsqu'un employeur omet de signifier l'avis ou d'aviser le ministre, il ne peut prendre quelque mesure que ce soit pour mettre fin à l'emploi des employés.

Cette exigence ne s'applique pas aux employés dont les contrats de service sont d'une durée inférieure à un mois.

Les avis de cessation d'emploi collective ne s'appliquent pas à un contrat de service qu'il est impossible ou qu'il est devenu impossible de mettre à exécution ou qui est compromis par un événement fortuit ou imprévisible; quand l'employé a refusé un autre travail raisonnable mis à sa disposition par l'employeur ou un système d'ancienneté; qu'il a été mis à pied et ne revient pas au travail dans un délai raisonnable après en avoir été prié par l'employeur; qu'il ne peut travailler en raison d'une grève ou d'un lock-out; qu'il travaille dans l'industrie de la construction, de l'abattage du bois ou de la pêche; qu'il est un employé saisonnier reconnu comme tel; qu'il est assujetti à un accord en vertu duquel il peut choisir de travailler ou de ne pas travailler pour une période temporaire; ou qu'il a l'âge de la retraite, selon la pratique établie de l'employeur.

Dispositions générales

L'avis n'a aucun effet si le contrat de service se prolonge au-delà de la période d'expiration précitée et ne doit pas comprendre les périodes de vacances accumulées par l'employé.

Tout avis de cessation peut être assujetti à la réalisation d'un événement futur.

12. PRÉAVIS DE CESSATION D'EMPLOI INDIVIDUELLE*

Administration et législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs	Application aux employés
Canada Code Canadien du travail	2 semaines	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir les employés en service depuis moins de 3 mois	Les employés ne sont pas tenus de prévenir leurs employeurs
Alberta Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	Employés en service depuis au moins 3 mois mais moins de 2 ans: 7 jours; Employés en service depuis au moins 2 ans: 14 jours	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir - employés en service depuis moins de 3 mois, employés saisonniers, travailleurs dans l'industrie de la construction, autres que ceux occupés dans un bureau de chantier; employés affectés à la destruction de broussailles	Les employés ne sont pas tenus de prévenir leurs employeurs en cas de démission
Colombie-Britannique Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	Employés en service depuis au moins 6 mois: 2 semaines; Employés en service depuis 3 ans: 3 semaines; Après 3 ans, une semaine additionnelle pour chaque année de service jusqu'à concurrence de 8 semaines	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir - employés en service depuis moins de 6 mois, employés de la B.C. Railway Company, travailleurs dans l'industrie de la construction, certains professionnels, certaines catégories de vendeurs, étudiants participant à certains programmes de travail, étudiants qui travaillent à leur école, personnes qui travaillent dans une maison privée dont la seule fonction est le soin d'un enfant, d'une personne handicapée ou infirme ou de toute autre personne, les personnes qui reçoivent une aide	Les employés ne sont pas tenus de prévenir leurs employeurs en cas de démission

*Le Nouveau-Brunswick, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'ont aucune disposition quant au préavis de cessation d'emploi individuelle.

Administration et législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs	Application aux employés
Colombie-Britannique (suite)		salariale par leur participation à un programme de travail, artistes, musiciens, acteurs, les étudiants en formation infirmière et les personnes handicapées employées par une société de bienfaisance et qui reçoivent des soins thérapeutiques ou qui sont occupées à un programme de travail thérapeutique	
Île-du-Prince-Édouard Labour Act (Loi sur le travail)	Employés en service depuis au moins 3 mois: 1 semaine	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir: travailleurs agricoles, employés des établissements touristiques qui fonctionnent pendant moins de six mois durant une année, travailleurs de la construction, étudiants employés pendant la période estivale, employés en service depuis moins de 3 mois, travailleurs de la construction de rues, routes, égouts, pipelines, tunnels, ponts, etc.	Les employés qui sont en droit d'être prévenus de leur cessation d'emploi doivent prévenir leur employeur en cas de démission
Manitoba Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	Employés en service depuis au moins 2 semaines: période de paye	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir: les employés en service depuis moins de 2 semaines, professionels, étudiants en formation professionelle, domestiques, travailleurs agricoles, employés engagés à l'élevage des animaux à fourrures, dans l'industrie de la pêche, les bénéficiaires d'un programme de réhabilitation ou thérapeutique qui travaillent dans le cadre du programme	Les employés qui sont en droit d'être prévenus de leur cessation d'emploi doivent prévenir leur employeur

Administration et législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs	Application aux employés
Nouvelle-Écosse Labour Standards Code (Code des normes du travail)	Employés en service depuis moins de 2 ans: 1 semaine; Employés en service depuis au moins 2 ans mais moins de 5 ans: 2 semaines; Employés en service depuis au moins 5 ans mais moins de 10 ans: 4 semaines; Employés en service depuis au moins 10 ans: 8 semaines	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir les employés en service depuis moins de 3 mois, enseignants, travailleurs de la construction, domestiques, professionels et étudiants en formation professionnelle, vendeurs, travailleurs agricoles, personnes travaillant sur les bâteaux de pêche	Les employés qui sont en droit d'être prévenus de leur cessation d'emploi doivent prévenir les employeurs en cas de démission
Ontario Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	Employés en service depuis moins de 2 ans: 1 semaine; Employés en service depuis au moins 2 ans mais moins de 5 ans: 2 semaines; Employés en service depuis au moins 5 ans mais moins de 10 ans: 4 semaines; Employés en service depuis 10 ans et plus: 8 semaines	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir les employés en service depuis moins de 3 mois, certains employés dans l'industrie de la construction navale, détenus dans les institutions provinciales, délinquants effectuant des travaux par ordonnance du tribunal	Les employés ne sont pas tenus de prévenir les employeurs

Administration et législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs	Application aux employés
Québec Code Civil Loi sur les normes du travail	Code Civil: Employés embauchés à la semaine: 1 semaine; Employés embauchés au mois: 2 semaines; Employés embauchés à l'année: 1 mois	Les dispositions du Code civil s'appliquent à tous les employeurs	Les dispositions du Code civil s'appliquent à tous les employés
	Loi sur les normes du travail: Employés en service depuis au moins 3 mois mais moins d'un an: 1 semaine; Employés en service depuis au moins 1 an mais moins de 5 ans: 2 semaines; Employés en service depuis au moins 5 ans mais moins de 10 ans: 4 semaines; Employés en service depuis 10 ans et plus: 8 semaines	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir certains travailleurs agricoles, les salariés dont la fonction principale est de garder un enfant, un malade ou une personne âgée ou handicapée si l'employeur ne poursuit pas au moyen de ces travaux, des fins lucratives, travailleurs de la construction, étudiants travaillant en vertu d'un programme d'initiation au travail, certains travailleurs qui sont parties à un contrat, cadres	Il n'est pas requis, selon la Loi sur les normes du travail, des employés de donner préavis
Saskatchewan Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	Employés en service depuis au moins 3 mois mais moins d'un an: 1 semaine;	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir ceux qui travaillent dans les domaines de l'agriculture, de l'élevage et de la culture maraîchère	Les employés ne sont pas tenus de prévenir les employeurs

Administration et législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs	Application aux employés
Saskatchewan (suite)	Employés en service depuis au moins 1 an mais moins de 3 ans: 2 semaines; Employés en service depuis au moins 3 ans mais moins de 5 ans: 4 semaines; Employés en service depuis au moins 5 ans mais moins de 10 ans: 6 semaines; Employés en service depuis 10 ans et plus: 8 semaines		
Terre-Neuve Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	Employés en service depuis au moins 1 mois mais moins de 2 ans: 1 semaine; Employés en service depuis au moins 2 ans: 2 semaines	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir les employés de la construction et de certaines professions	Les employés qui sont en droit d'être prévenus de leur cessation d'emploi doivent prévenir l'employeur en cas de démission

13. PRÉAVIS DE CESSATION D'EMPLOI COLLECTIVE*

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Fédéral Code canadien du travail et Règlements sur les normes du travail	50 ou plus	16 semaines	1. Ministre du Travail 2. Ministre de l'Emploi et de l'Immigration 3. CEIC 4. Syndicat accrédité représentant les employés à titre d'agent négociateur, ou tout employé non représenté par un syndicat ou affichage par l'employeur dans un endroit bien en vue de l'établissement industriel	L'employeur doit coopérer avec la CEIC afin de faciliter le réemploi des employés. L'employeur doit mettre sur pied un comité mixte de planification afin de réduire l'impact qu'aura la cessation d'emploi et d'aider les travailleurs excédentaires à se trouver un autre emploi
Manitoba Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)[1]	50-100 101-300 plus de 300	8 semaines 12 semaines 16 semaines Avis écrit donné au ministre du Travail	1. Syndicat accrédité représentant les employés ou reco à titre d'agent négociateu par l'employeur 2. Tout employé non représenté par un syndicat ou affichage par l'employeur dans un endroit bien en vue de l'établissement industriel	L'employeur doit coopérer avec le ministre à tout programme visant le réemploi des employés. L'employeur ne peut changer les taux de salaire une fois l'avis donné sauf s'il a le consentement écrit des employés, ou si une convention collective autorise le changement. Un employé qui souhaite cesser son emploi avant la date d'expiration de l'avis doit en aviser l'employeur par écrit

*L'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Saskatchewan, les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon n'ont pas de dispositions concernant le préavis de cessation d'emploi collective.

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Nouvelle-Écosse Labour Standards Code (Code des normes du travail)	10-99 100-299 300 et plus qui justifient de 3 mois de service[2]	8 semaines 12 semaines 16 semaines Avis écrit à chaque employé dont l'emploi prendra fin	Le ministre du Travail doit être avisé par écrit	Une fois l'avis envoyé, l'employeur ne peut changer le taux de salaire ou toute autre condition de travail d'un employé visé par l'avis
Ontario Termination of Employment Regulation under The Employment Standards Act, 1974 (Règlement sur l'avis de cessation d'emploi en vertu de la Loi de 1974 sur les normes d'emploi)	50-199 200-499 500 et plus qui justifient de plus de 3 mois de service[3]	8 semaines 12 semaines 16 semaines Avis écrit à chaque employé dont l'emploi prendra fin	Le ministre du Travail doit être avisé par écrit	Lorsque la supplantation est permise par les conditions de travail, l'employeur peut afficher dans un endroit bien en vue l'avis contenant le nom de la personne dont l'emploi prendra fin, son ancienneté, la description de sa tâche et la date de la fin de l'emploi. Cet avis est considéré comme un avis de cessation d'emploi et ce, à la date où il a été affiché

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Québec Loi et règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre	10-99 100-299 300 et plus	2 mois 3 mois 4 mois Au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre	Doit être envoyée au Bureau de la main-d'oeuvre	À la demande du ministre, l'employeur doit immédiatement participer à la mise sur pied d'un comité visant à relocaliser les employés. Aucun employeur ne peut procéder à un licenciement collectif au cours de la période suivant l'avis
Terre-Neuve Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	50-199 200-499 500 et plus qui justifient de plus d'un mois de service[4]	8 semaines 12 semaines 16 semaines Avis écrit à chaque employé dont l'emploi prendra fin	Le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre doit être avisé et informé des motifs de la cessation d'emploi collective	Une fois l'avis envoyé, l'employeur ne peut changer le taux de salaire ou toute autre condition de travail d'un employé visé par l'avis

[1]La Loi énumère de nombreuses exclusions, dont les employés en grève ou en lock-out, et ceux qui travaillent dans l'industrie de la construction.

[2]Les dispositions ne s'appliquent pas aux employés justifiant de moins de 3 mois de service. D'autres exclusions sont énumérées dans le Code.

[3]Les dispositions ne s'appliquent pas aux employés justifiant de moins de 3 mois de service. D'autres exclusions sont énumérées dans les règlements.

[4]Les dispositions ne s'appliquent pas aux employés justifiant de moins d'un mois de service. D'autres exclusions sont énumérées dans les Règlements de 1980 sur les normes du travail.

LOIS ET RÈGLEMENTS MENTIONNÉS DANS CE RAPPORT

Administration fédérale

Loi canadienne sur les droits de la personne, (S.C. 1976-77, c.33, telle que modifiée)
- Ordonnances sur l'égalité de rémunération (TR/78-155)

Code canadien du travail (S.C. 1970, c.L-1, tel que modifié)
- Règlement du Canada sur les normes du travail (C.R.C. 1978, c.986), tel que modifié par DORS/82-747
- Décret de 1980 sur le salaire horaire minimum (DORS/80-659)

Loi sur les justes salaires et les heures de travail pour des ouvrages et contrats publics (S.R.C. 1970, c.L-3)
- Règlement sur les justes salaires et les heures de travail (DORS/67-95, tel que modifié)

Loi établissant certains jours fériés (S.R.C. 1970, c.H-7)

Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs (S.C. 1980-81-82, c.89)

Alberta

The Employment Standards Act (S.A. 1980, c.62)

- Employment Standards Act Regulations
- Minimum Wage Regulation (72/81)

- Hours of Work and Overtime Pay Regulations
- Ambulance Drivers and Attendants (A. Reg. 77/81)
- Field Services (A. Reg. 73/81)
- Highway and Rail Construction and Brush Clearing (A. Reg. 79/81)
- Irrigation Districts (A. Reg. 75/81)
- Nursery Industry (A. Reg. 76/81)
- Oilwell Servicing (A. Reg. 74/81)
- Taxi Cab Industry (A. Reg. 80/81)
- Trucking Indusry (A. Reg. 78/81)

- Construction Industry and Brush Clearing
- Vacation Pay and General Holiday Pay Regulation (A. Reg. 81/80)
- Exemption Regulation (A. Reg. 83/81)
- Scheme Employment Regulation (A. Reg. 101/81)

- Adolescents and Young Persons Employment Regulation (A. Reg. 82/81)

The Child Welfare Act (R.S.A. 1970, c.45)

Alberta (suite)

Coal Mines Safety Act (S.A. 1974, c.18)
Individual's Rights Protection Act (S.A. 1972, telle que modifiée)

School Act (R.S.A. 1970, c.329, telle que modifiée)

Colombie-Britannique

Employment Standards Act (S.B.C. 1980, c.10)
Employment Standards Regulation (B.C. Reg. 37/81)

Human Rights Code (R.S.B.C. 1979, c.186)

Public Construction Fair Wages Act (S.B.C. 1976, c.43)

Schools Act (R.S.B.C. 1979, c.375)

Île-du-Prince-Édouard

Human Rights Act (S.P.E.I. 1975, c.72, telle que modifiée)

Labour Act (R.S.P.E.I., c.L-1, telle que modifiée)
P.E.I. Regulations
Minimum Wage Order 1/80 (EC 53/80)
Minimum Wage Order 1/81 (EC 25/81)

Minimum Age of Employment Act (R.S.P.E.I., 1974, c.M-11)

School Act (R.S.P.E.I. 1974, c.S-2)

Manitoba

Construction Industry Wages Act (R.S.M. 1970, c.C190, telle que modifiée)

Child Welfare Act (S.M. 1974, c.30,telle que modifiée)

Employment Standards Act (R.S.M. 1970, c.E110, telle que modifiée)
Regulations Respecting Minimum Wages and Working Conditions (M.R.R. E110-R1, tel que modifié)
Regulation Prescribing Circumstances in Which a Lay-off Shall Not be Deemed to be a Termination of Employment (M.R. 261/82)

Payment of Wages Act (C.C.S.M., c.P15, telle que modifiée)

Remembrance Day Act (R.S.M. 1970, c.R80, telle que modifiée)

Retail Businesses Holiday Closing Act (C.C.S.M., c.R120)

Manitoba (suite)

School Attendance Act (R.S.M. 1970, c.S20, telle que modifiée)

Shops Regulations Act (R.S.M. 1980, c.S110, telle que modifiée)

Vacation with Pay Act (R.S.M. 1970, c.V20, telle que modifiée)

Wages Recovery Act (R.S.M. 1970, c.W10)

Nouveau-Brunswick

Loi sur la fermeture des établissements de vente au détail (L.R.N.B. 1973, c.C-7, telle que modifiée)

Loi sur les justes salaires et les heures de travail (L.R.N.B. 1973, c.F-2)
Règlements sur les justes salaires et les heures de travail (Règlement 58)

Loi sur les droits de l'Homme (L.R.N.B. 1973, c.H-11, telle que modifiée)

Loi sur les normes d'emploi, Projet de loi n^{o} 77, tel qu'adopté, sanctionné le 17 juin 1982

Loi sur les normes minimales d'emploi (L.R.N.B. 1973, c.M-12, telle que modifiée)
Règlement 75-71, tel que modifié

Loi sur le salaire minimum (L.R.N.B. 1973, c.M-13, telle que modifiée)
Ordonnance sur le salaire minimum (en vigueur le 1er juin 1976)

Loi sur la fête du Nouveau-Brunswick (L.N.B. 1975, c.N-41)

Loi sur la santé et la sécurité au travail (L.N.B. 1976, c.O)

Loi scolaire (L.R.N.B. 1973, c.S-5, telle que modifiée)

Loi sur les congés payés (L.R.N.B. 1973, c.V-1, telle que modifiée)

Nouvelle-Écosse

Construction Safety Act (R.S.N.S. 1967, c.52, telle que modifiée)

Labour Standards Code (S.N.S. 1972, c.10, telle que modifiée)
Regulations (O.C. No. 76-1203)
General Minimum Wage Order (N.S. Reg. 84/77)
General Minimum Wage Order (N.S. 54/80)

Nouvelle-Écosse (suite)

Education Act (R.S.N.S. 1967, c.81, telle que modifiée)

Remembrance Day Act, S.N.S. 1981, c.10

Ontario

Education Act (S.O. 1974, c.109)

Employment Standards Act (R.S.O. 1980, c.137, telle que modifiée)
- Fruit, Vegetable and Tobacco Harvester Regulation (O. Reg. 320/75, tel que modifié)
- Benefit Plans Regulation (O. Reg. 654/75, tel que modifié)
- General Regulation (O. Reg. 803/75, tel que modifié)
- Domestics and Nannies (O. Reg. 1013/80)
- Termination of Employment Regulation (R.R.O. 286, tel que modifié)

Occupational Health and Safety Act, 1978
- Industrial Establishments (O. Reg. 658/79)
- Construction Projects (O. Reg. 659/79)
- Mines and Mining Plans (O. Reg. 660/79)

One Day's Rest in Seven Act (R.S.O. 1970, c.305)

Retail Business Holidays Act (S.O. 1975 (Second Session) c.9)

Québec

Loi sur les normes du travail (L.Q. 1979, c.45, telle que modifiée)
- Règlement sur les normes du travail (A.C. 873-81)
- Ordonnance n° 3, Vacances annuelles (A.C. 2122-72, telle que modifiée)
- Ordonnance n° 4, Générale (A.C. 2123072, telle que modifiée)
- Ordonnance n° 14, 1973, Commerce de l'alimentation (A.C. 783-73, telle que modifiée)

Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. 1978, c.C-12, telle que modifiée)

Code civil (Chapitre deuxième: Du louage d'ouvrage, Art. 1665 A-1670)

Loi des décrets de convention collective (L.R.Q. 1978, c.D-2, telle que modifiée)

Loi des heures d'affaires des établissements commerciaux (L.R.Q. 1977, c.H-2, telle que modifiée)

Code de sécurité dans l'industrie de la construction (A.C. 1576-74)

Québec (suite)

Loi sur l'instruction publique (L.R.Q. 1978, c.I-14, telle que modifiée)

Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (L.R.Q. 1978, c.F-5, telle que modifiée)
Règlement concernant le préavis de licenciement collectif (A.C. 717-70)

Loi sur la fête nationale (L.Q. 1978, c.5, telle que modifiée)

Loi sur la santé et la sécurité au travail (L.Q. 1979, c.63)

Saskatchewan

Education Act (S.S. 1978, c.17)

Family Services Act (R.S.S. 1978, c.F-7)

Labour Standards Act (R.S.S. 1978, c.L-1, telle que modifiée)
Labour Standards Regulations (S. Reg. 317/77, tel que modifié)
Minimum Wage Board Order No. 1 (1981) (S. Reg. 201/80)
Minimum Wage Board Order No. 2 (1981)
Minimum Wage Board Order No. 3 (1981)
Minimum Wage Board Regulation No. 1
Minimum Wage Board Order No. 1962 "A"

Wages Recovery Act (R.S.S. 1978, c.W-1)

Occupational Health and Safety Act Regulation (O.C. 437/81)

Terre-Neuve

Child Welfare Act (S.N. 1972, c.37, telle que modifiée)

Labour Standards Act (S.N. 1977, c.52)
Labour Standards Regulations, 1983 (N. Reg. 303/82)

Newfoundland Human Rights Code (R.S.N. 1970, c.262, tel que modifié)

School Attendance Act, 1978 (S.N. 1978, c.78)

Territoires du Nord-Ouest

Fair Practices Ordinance (R.O.N.W.T. 1974, c.F-2)

Territoires du Nord-Ouest (suite)

Labour Standards Ordinance (R.O.N.W.T. 1974, c.L-1, telle que modifiée)
- Annual Vacations Regulations (C.O. No. 274-68)
- Labour Standards Wages Regulations (C.O. No. 140-74)
- Employment of Young Persons Regulations (C.O. No. 133-79)

School Ordinance (R.O.N.W.T. 1974, c.S-3)

Wages Recovery Ordinance (R.O.N.W.T., c.W-1, telle que modifiée)

Territoires du Yukon

Labour Standards Ordinance (R.O.Y.T., 1971, c.L1, telle que modifiée)
- Regulations (C.O. 1968/116)
- C.O. 1973/156 meal period
- C.O. 1974/115 continuous operation
- C.O. 1974/240 four-day work week

School Ordinance (R.O.Y.T. 1975, c.S-3)

Wages Recovery Ordinance (R.O.Y.T. 1975, c.W-1)